



Báo cáo Thị trường tuyển dụng 2022 & **Nhu cầu tuyển dụng 2023**

Cập nhật bởi TopCV Việt Nam vào tháng 4 năm 2023



Lời mở đầu

Báo cáo Thị trường tuyển dụng 2022 & Nhu cầu tuyển dụng 2023 là báo cáo thường niên được phát hành lần thứ 5 bởi TopCV Việt Nam - công ty hàng đầu trong lĩnh vực HR Tech (công nghệ nhân sự) tại Việt Nam. Báo cáo được thống kê và phân tích nhằm mục đích cung cấp các thông tin tổng quan cùng những góc nhìn cụ thể về thị trường tuyển dụng tại Việt Nam trong năm 2022 và nhu cầu tuyển dụng trong năm 2023. Từ đó giúp các doanh nghiệp đưa ra các chiến lược quyết định chính xác giúp tiết kiệm thời gian, chi phí trong việc thu hút, tuyển dụng và giữ chân nhân tài.



Phương pháp thực hiện

Báo cáo Thị trường tuyển dụng 2022 & Nhu cầu tuyển dụng 2023 được thống kê bằng phương pháp định lượng dựa trên kết quả phân tích khảo sát được TopCV Việt Nam thực hiện trong khoảng thời gian từ ngày 21/12/2022 đến ngày 28/03/2023, nhằm đánh giá:

- Tình hình tuyển dụng của doanh nghiệp trong năm 2022 và nhu cầu tuyển dụng trong năm 2023, khảo sát nhận được phản hồi từ hơn 2200 doanh nghiệp.
- Hành vi và nhu cầu tìm việc của người lao động trong năm 2023, khảo sát nhận được phản hồi từ hơn 3000 người lao động.

Khảo sát được gửi ra cho toàn bộ cơ sở dữ liệu của TopCV Việt Nam, bất kể ngành nghề, lĩnh vực làm việc và cấp bậc nhằm thu thập ý kiến của doanh nghiệp tại Việt Nam về tình hình tuyển dụng và ý kiến của người lao động về nhu cầu tìm việc. Do đó, báo cáo này phản ánh tình hình thị trường tuyển dụng của doanh nghiệp từ quan điểm của TopCV Việt Nam.

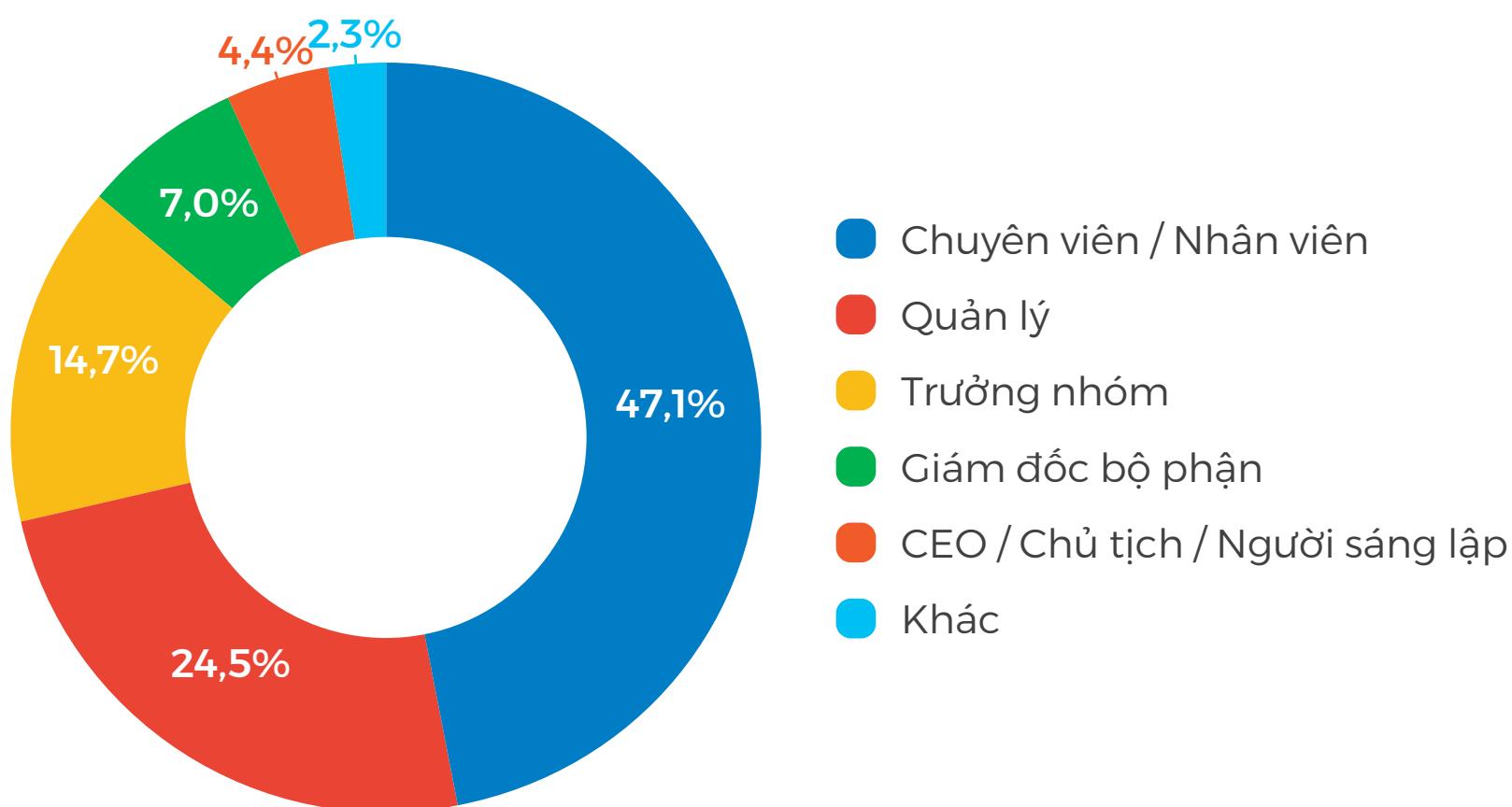
Bên cạnh đó, để xác định mức lương trung vị cho các vị trí, chúng tôi phân tích số liệu của gần 300.000 tin tuyển dụng được đăng tải trên nền tảng tuyển dụng thông minh TopCV trong năm 2022. Ngoài ra, chúng tôi còn sử dụng một số dữ liệu công khai từ các phương tiện thông tin đại chúng.

Tất cả dữ liệu trong báo cáo này là dữ liệu gốc đã được xử lý và thể hiện lại dưới dạng chỉ số để đảm bảo tính bảo mật thông tin kinh doanh của TopCV Việt Nam. Tất cả thông tin trong báo cáo này đều không tiết lộ bất kỳ kết quả tuyển dụng hay hoạt động tuyển dụng của bất kỳ công ty cụ thể nào.



Tổng quan người đại diện doanh nghiệp tham gia khảo sát

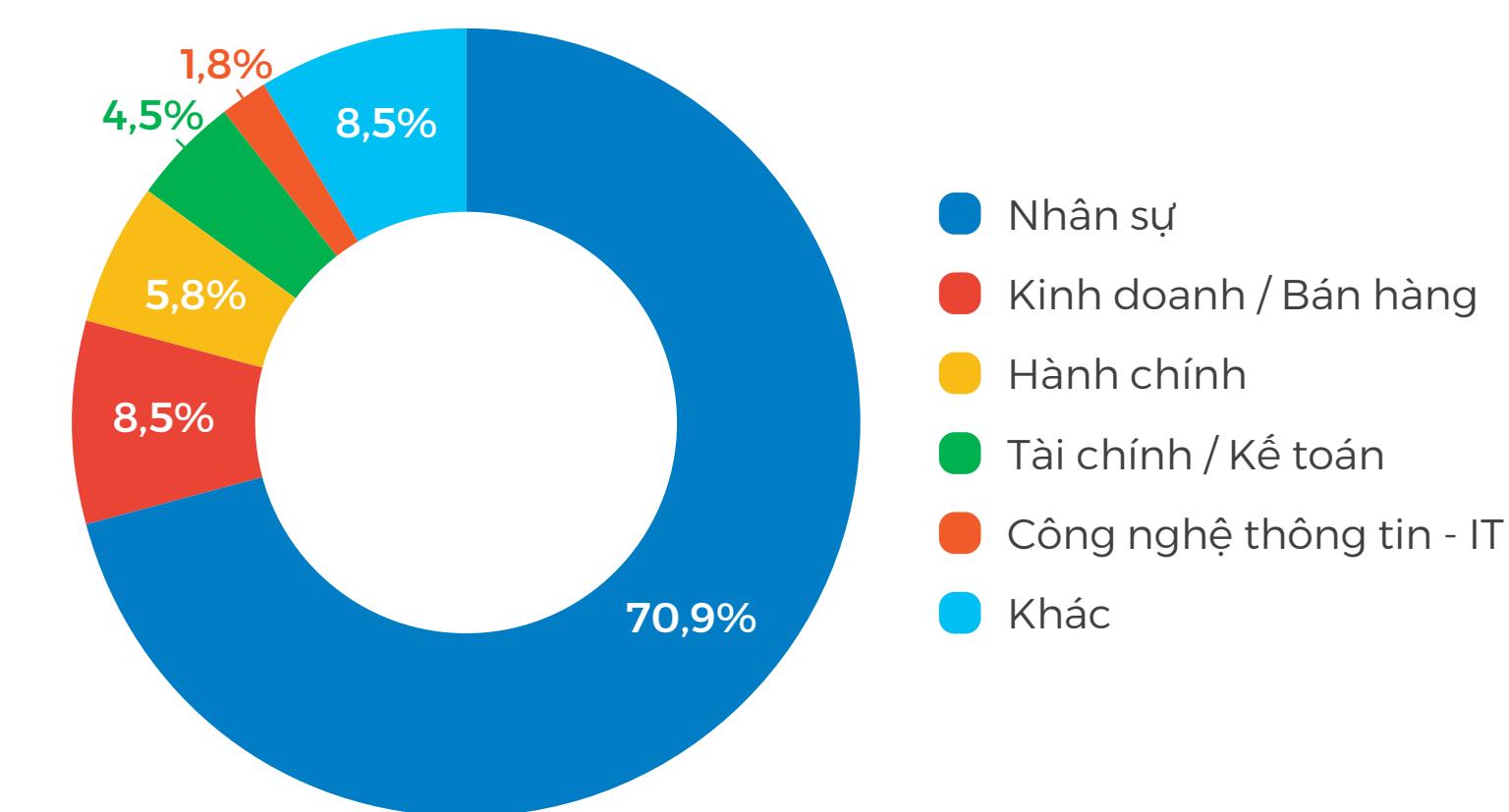
Cấp bậc / chức danh người tham gia khảo sát



Phần lớn số người đại diện doanh nghiệp tham gia khảo sát thuộc cấp bậc **Chuyên viên / Nhân viên** (47,1%).

Tiếp đến lần lượt là cấp **Quản lý** (24,5%) và **Trưởng nhóm** (14,7%).

Bộ phận làm việc

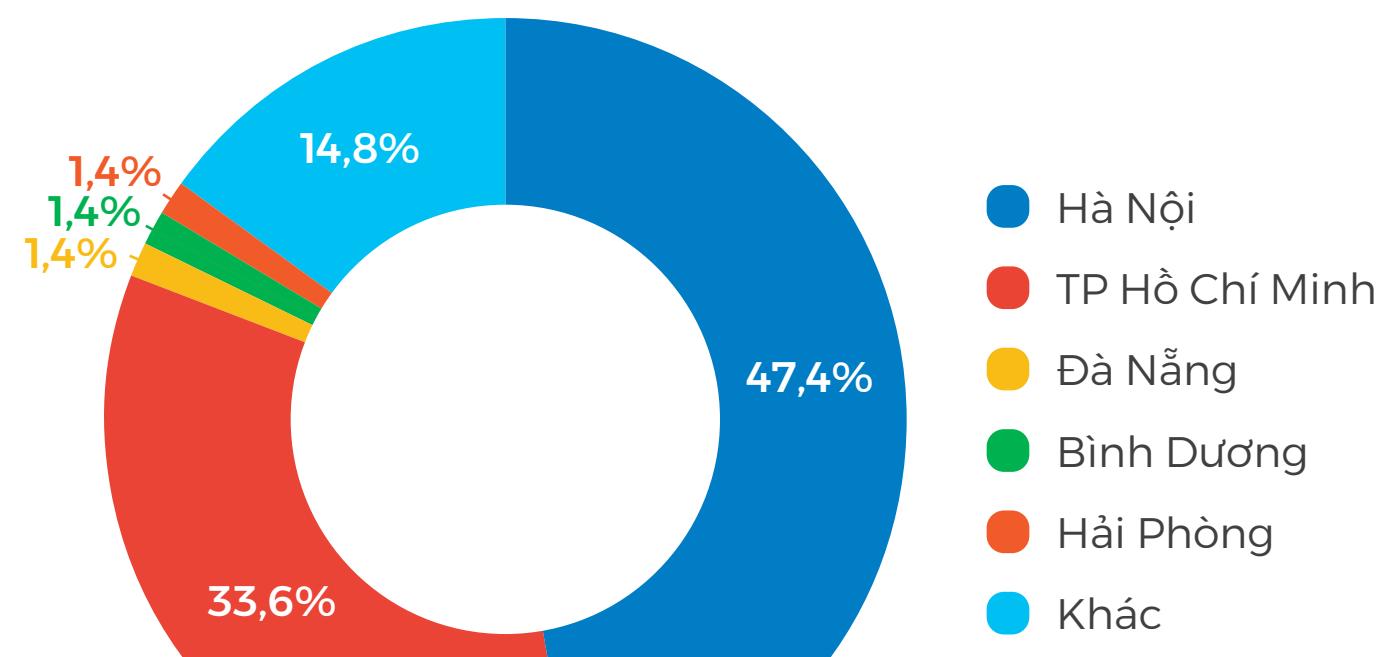


Gần $\frac{3}{4}$ số người đại diện doanh nghiệp tham gia khảo sát đang làm việc tại bộ phận **Nhân sự** (70,9%).

Hơn $\frac{1}{4}$ còn lại làm việc tại các bộ phận khác như: **Kinh doanh / Bán hàng**, **Hành chính**, **Tài chính / Kế toán**,...

Tổng quan doanh nghiệp tham gia khảo sát

Địa điểm doanh nghiệp

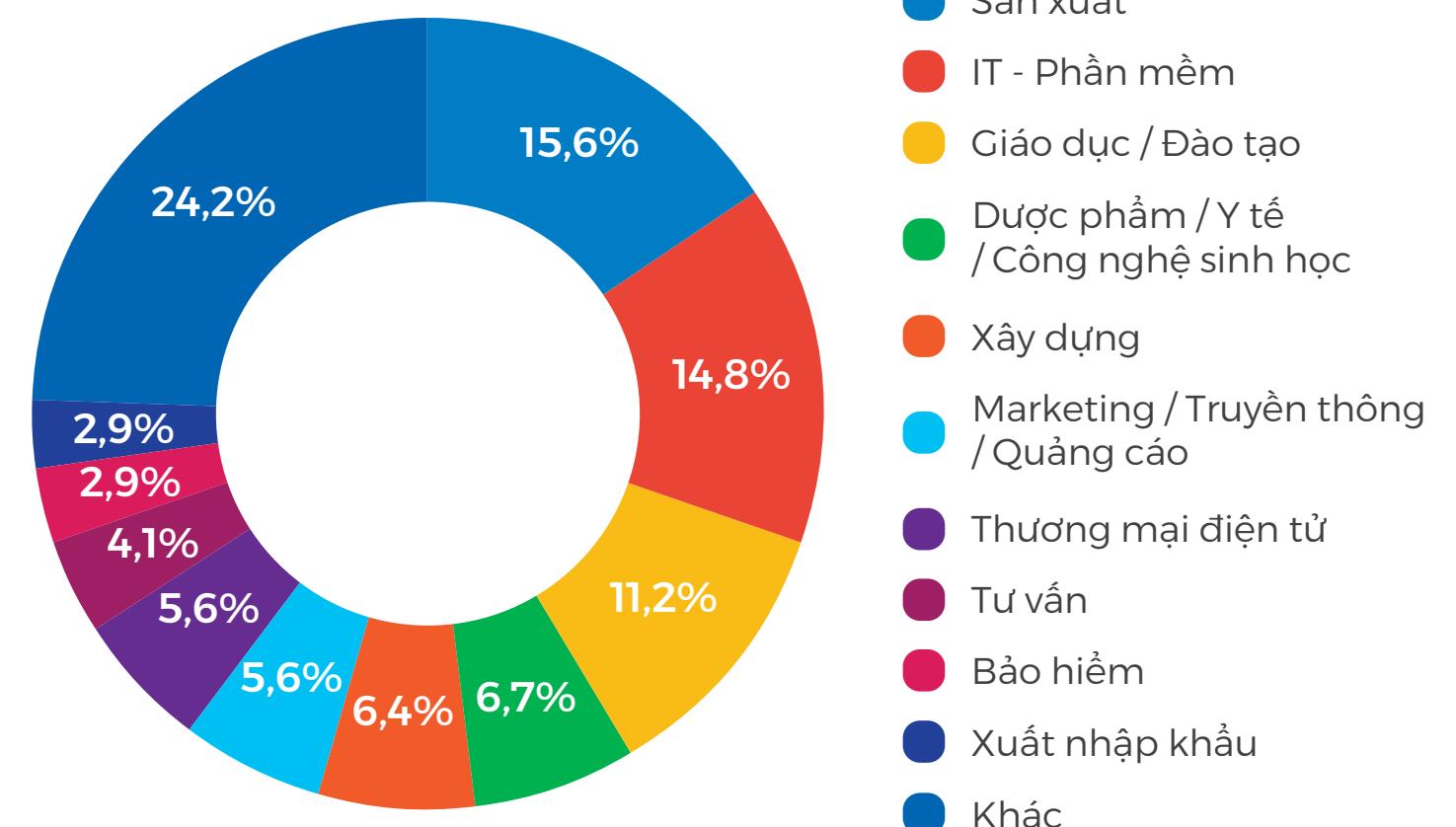


Theo thống kê, tỷ lệ doanh nghiệp hoàn thành khảo sát chiếm đa số tại **Hà Nội** (47,4%) và **TP Hồ Chí Minh** (33,6%).

Theo sau đó là các thành phố lớn như:

Đà Nẵng, Bình Dương, Hải Phòng.

Lĩnh vực hoạt động của doanh nghiệp

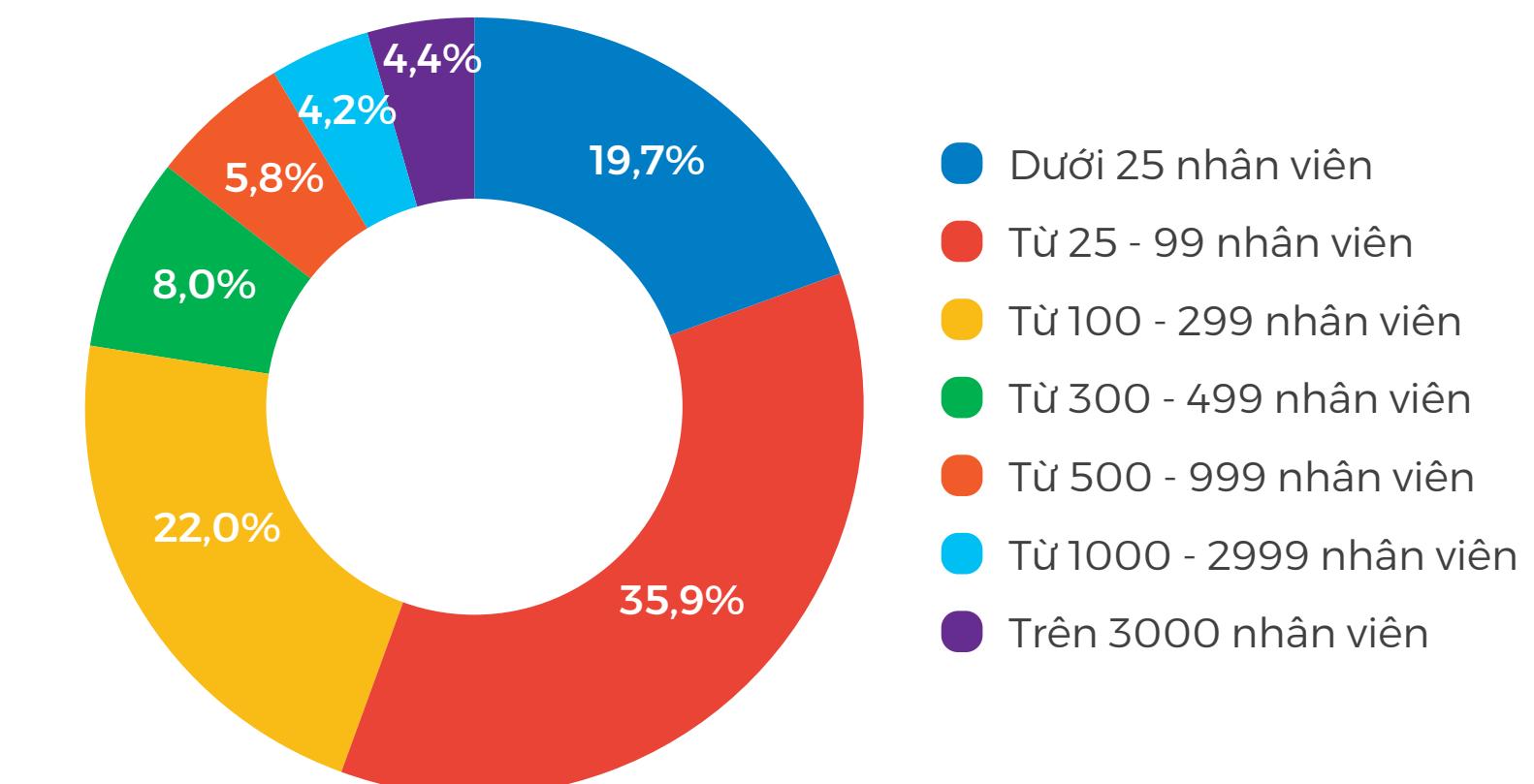


Sản xuất (24,2%), **IT phần mềm** (15,6%), **Giáo dục / Đào tạo** (11,2%) là 3 lĩnh vực hoạt động phổ biến nhất của các doanh nghiệp tham gia khảo sát.

Cùng với đó là sự đa dạng trong các lĩnh vực ngành nghề khác như **Dược phẩm / Y tế / Công nghệ sinh học**, **Xây dựng**...

✓ Thông qua các dữ liệu đa dạng này, báo cáo sẽ đem đến bức tranh tổng thể về tình hình tuyển dụng của doanh nghiệp trong năm 2022 & nhu cầu tuyển dụng trong năm 2023.

Quy mô doanh nghiệp

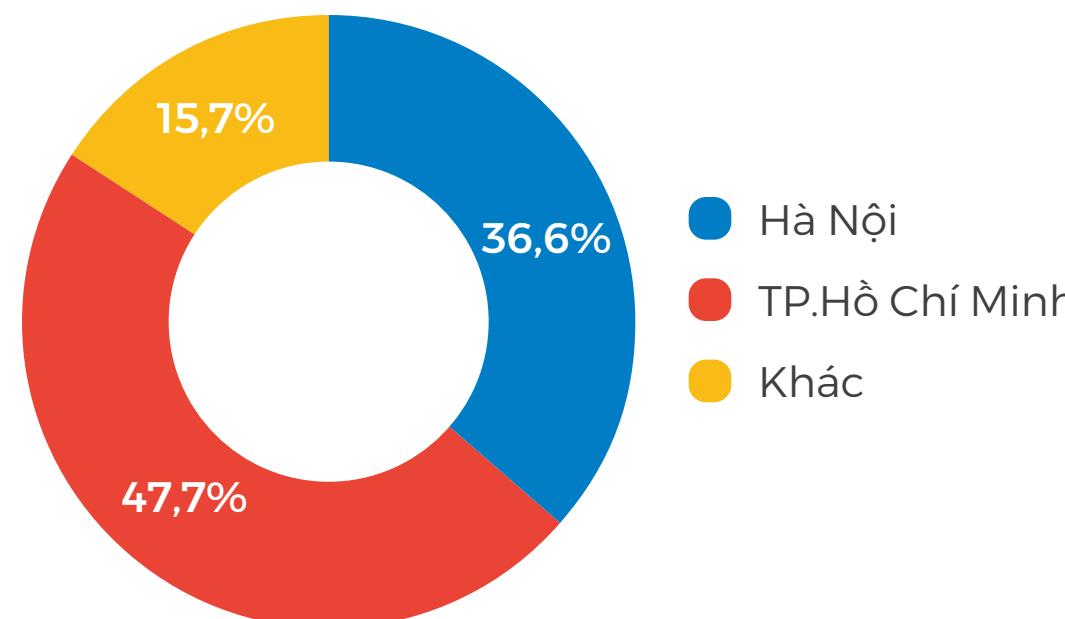


Khảo sát ghi nhận sự tham gia của nhiều doanh nghiệp với đa dạng quy mô, từ **dưới 25 nhân viên** đến **trên 3000 nhân viên**.

Trong đó, tỷ lệ doanh nghiệp quy mô **từ 25-99 nhân viên** chiếm chủ yếu với 35,9%.

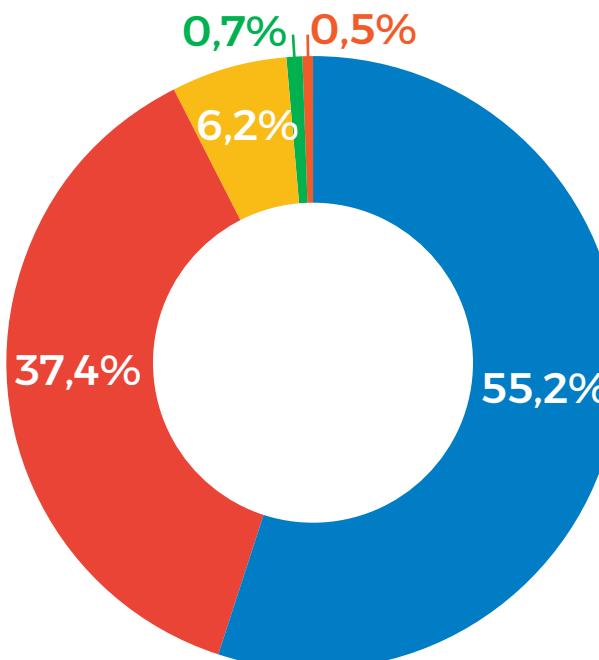
Tổng quan người lao động tham gia khảo sát

Nơi ở hiện tại



Người lao động tham gia khảo sát tập trung chủ yếu ở 2 thành phố lớn là **TP Hồ Chí Minh** (47,7%) và **Hà Nội** (36,6%).

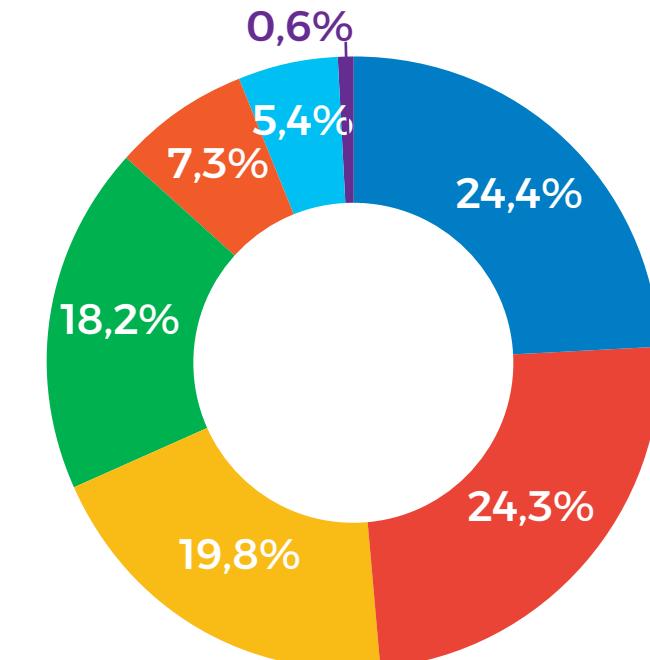
Tình trạng hiện tại



- Đang đi làm & sẵn sàng cho cơ hội công việc mới
- Đã thôi việc & đang tìm việc mới
- Đang đi làm & chưa có nhu cầu thay đổi công việc
- Đang nghỉ vì lý do khác (nghỉ thai sản...)
- Đã thôi việc & chưa có nhu cầu tìm việc

Người lao động tham gia khảo sát phần lớn **Đang đi làm & sẵn sàng cho cơ hội công việc mới** (55,2%). Đứng thứ 2 là nhóm **Đã thôi việc & đang tìm việc mới** (37,4%).

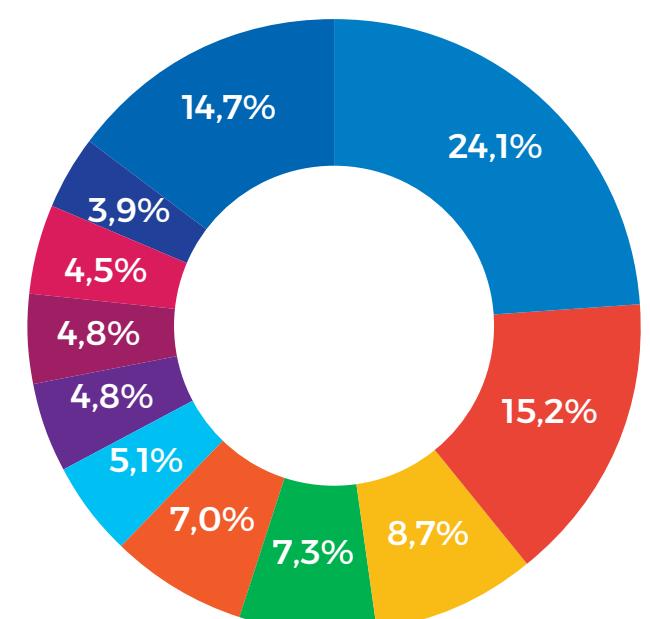
Cấp bậc hiện tại



- Thực tập sinh
- Nhân viên (entry level) mới đi làm dưới 6 tháng
- Nhân viên có kinh nghiệm dưới 2 năm
- Nhân viên có kinh nghiệm trên 2 năm
- Trưởng nhóm / Leader
- Quản lý / Trưởng phòng/Manager
- Giám đốc / Director

Người lao động tham gia khảo sát có cấp bậc hiện tại đa dạng, từ **Thực tập sinh** đến **Giám đốc / Director**. Trong đó, chiếm tỷ lệ cao nhất là **Nhân viên mới đi làm dưới 6 tháng** (24,3%) và **Thực tập sinh** (24,4%).

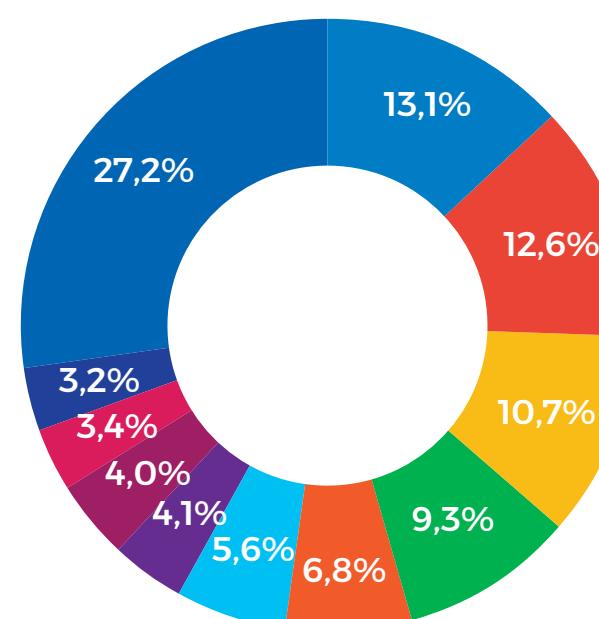
Công việc hiện tại / gần nhất thuộc ngành nghề



- Kinh doanh / Bán hàng
- Marketing / Truyền thông / Quảng cáo
- IT phần mềm
- Hành chính / Văn phòng
- Tư vấn
- Giáo dục / Đào tạo
- Khách sạn / Nhà hàng
- Nhân sự
- Kế toán / Kiểm toán
- Kỹ sư
- Tư vấn
- Khác

Tổng quan người lao động tham gia khảo sát đến từ đa dạng ngành nghề, phổ biến nhất là **Kinh doanh / Bán hàng** (24,1%), **Marketing / Truyền thông / Quảng cáo** (15,2%), **IT phần mềm** (8,7%).

Lĩnh vực kinh doanh của công ty



- Marketing / Truyền thông / Quảng cáo
- IT - Phần mềm
- Giáo dục / Đào tạo
- Sản xuất
- Tư vấn
- Thương mại điện tử
- Thương mại điện tử
- Bất động sản
- Logistics - Vận tải
- Xây dựng
- Tài chính (Non-Banking)
- Khác

Các doanh nghiệp mà ứng viên làm việc đến từ nhiều lĩnh vực đa dạng, 5 lĩnh vực có tỷ trọng cao nhất là: **Marketing / Truyền thông / Quảng cáo** (13,1%), **IT - Phần mềm** (12,6%), **Giáo dục / Đào tạo** (10,7%), **Sản xuất** (9,3%), **Tư vấn** (6,8%).

✓ Thông qua các dữ liệu đa dạng này, báo cáo sẽ đem đến bức tranh tổng thể về thực trạng nhu cầu và hành vi tìm việc của người lao động trong năm 2023.

Mục lục

01	Tổng quan Việt Nam trong bối cảnh thế giới có nhiều biến động vĩ mô năm 2022	07	
02	Một số điểm nổi bật của thị trường tuyển dụng năm 2022 và nhu cầu tuyển dụng năm 2023	10	
03	Tổng quan tình hình tuyển dụng của doanh nghiệp trong năm 2022	16	
04	Nhu cầu tuyển dụng của doanh nghiệp trong năm 2023	22	
05	Các giải pháp tuyển dụng từ góc độ doanh nghiệp	32	
06	Mức lương trung vị theo cấp bậc và số năm kinh nghiệm của các ngành nghề phổ biến	49	
07	Hành vi tìm việc của người lao động	61	
08	Đề xuất từ TopCV Việt Nam	78	
09	Về TopCV Việt Nam	83	
10	Tuyên bố giới hạn trách nhiệm	88	



Tổng quan Việt Nam trong bối cảnh thế giới có nhiều biến động vĩ mô năm 2022

Các số liệu kinh tế - xã hội, tình hình kinh doanh, tác động của thị trường lao động trước bối cảnh kinh tế thế giới đổi mới với nhiều thách thức, biến động.



Chỉ số kinh tế - xã hội

DÂN SỐ

99,46M

TĂNG 0,97% SO VỚI 2021 (98,51M)
37,3% Thành thị | 62,7% Nông thôn

GDP

Vượt \$400B

TĂNG 8,02% SO VỚI 2021 (\$278,2B)

LỰC LƯỢNG LAO ĐỘNG TỪ 15 TUỔI TRỞ LÊN

51,7M

TĂNG 1,1M SO VỚI 2021 (50,5M)

GDP TRÊN ĐẦU NGƯỜI

\$4.110

TĂNG \$393 SO VỚI 2021

LAO ĐỘNG TỪ 15 TUỔI TRỞ LÊN ĐANG LÀM VIỆC

50,6M

TĂNG 1,6M SO VỚI 2021 (49M)

Mặc dù kinh tế - xã hội Việt Nam năm 2022 diễn ra trong bối cảnh kinh tế, chính trị thế giới biến động bất thường với nhiều khó khăn, thách thức, tuy nhiên tính đến hết năm 2022, hoạt động kinh tế - xã hội của nước ta đã đạt được những kết quả đáng ghi nhận.

Mức tăng trưởng 8,02% so với năm trước là con số đạt mức tăng cao nhất trong giai đoạn 2011-2023 và cao so với các nước trong khu vực và trên thế giới.

NĂNG SUẤT LAO ĐỘNG TOÀN NỀN KINH TẾ NĂM 2022

\$8.083 / LAO ĐỘNG

TĂNG \$622 SO VỚI 2021

Theo giá so sánh với năm 2021, năng suất lao động năm 2022 tăng 4,8% do trình độ của người lao động được cải thiện (tỷ lệ lao động qua đào tạo có bằng, chứng chỉ năm 2022 đạt 26,2%, cao hơn 0,1 điểm phần trăm so với năm 2021).

TỶ LỆ THẤT NGHIỆP TRONG ĐỘ TUỔI LAO ĐỘNG

2,32%

Khu vực thành thị: 2,79%
Khu vực nông thôn: 2,03%

Thị trường lao động quý IV năm 2022 tiếp tục phục hồi nhưng chậm dần. Tính chung cả năm, thị trường lao động Việt Nam vẫn có nhiều điểm sáng, lực lượng lao động, số người có việc làm và thu nhập của người lao động đều tăng lên; tỷ lệ thất nghiệp, tỷ lệ thiếu việc làm và tỷ lệ lao động phi chính thức đều có xu hướng giảm.

TỶ LỆ THIẾU VIỆC LÀM CỦA LAO ĐỘNG TRONG ĐỘ TUỔI LAO ĐỘNG

2,21%

Khu vực thành thị: 1,7%
Khu vực nông thôn: 2,51%

Chỉ số kinh tế - xã hội

DOANH NGHIỆP
ĐĂNG KÝ MỚI

148.533

TĂNG 27,1% SO VỚI NĂM 2021

DOANH NGHIỆP QUAY
TRỞ LẠI HOẠT ĐỘNG
59.800

TĂNG 38,8% SO VỚI NĂM 2021

DOANH NGHIỆP RÚT LUI
KHỎI THỊ TRƯỜNG
143.200

BÌNH QUÂN / THÁNG CÓ 11,9 NGHÌN
DOANH NGHIỆP RÚT LUI KHỎI THỊ TRƯỜNG

KIM NGẠCH XUẤT KHẨU
HÀNG HÓA

\$371,85B

TĂNG 10,6% SO VỚI
NĂM 2021 (\$336,25B)

TỔNG KIM NGẠCH XUẤT
NHẬP KHẨU HÀNG HÓA
\$732,5B

TĂNG 9,5% SO VỚI
NĂM 2021 (\$668,5B)

KIM NGẠCH NHẬP KHẨU
HÀNG HÓA

\$360,65B

TĂNG 8,4% SO VỚI
NĂM 2021 (\$332,25B)

CÁN CÂN
THƯƠNG MẠI HÀNG HÓA
Xuất siêu \$11,2B

TĂNG \$7,2B SO VỚI
NĂM 2021 (\$4B)

Tài liệu tham khảo:

Thông cáo báo chí về tình hình kinh tế - xã hội quý IV và năm 2022 (ngày 29 tháng 12 năm 2022) của Tổng cục Thống kê Việt Nam. [Chi tiết](#)

Một số điểm nổi bật của thị trường tuyển dụng năm 2022 và nhu cầu tuyển dụng năm 2023



1. Thị trường tuyển dụng năm 2022

Kết thúc năm 2022, 40,5% doanh nghiệp gặp phải tình trạng thiếu hụt nhân lực, giảm 2,7% so với năm 2021.

Nhóm doanh nghiệp có quy mô dưới 25 nhân viên và các doanh nghiệp trong lĩnh vực Bảo hiểm, Thương mại điện tử, Giáo dục / Đào tạo có tỷ lệ thiếu hụt nhân sự cao nhất.

Kinh doanh / Bán hàng, Marketing và Công nghệ thông tin / IT là các phòng ban có tỷ lệ thiếu hụt nhân lực cao nhất.



3 vị trí được doanh nghiệp tuyển dụng nhiều nhất, đồng thời cũng là 3 vị trí khó tuyển dụng và giữ chân nhất.

Kinh doanh / Bán hàng

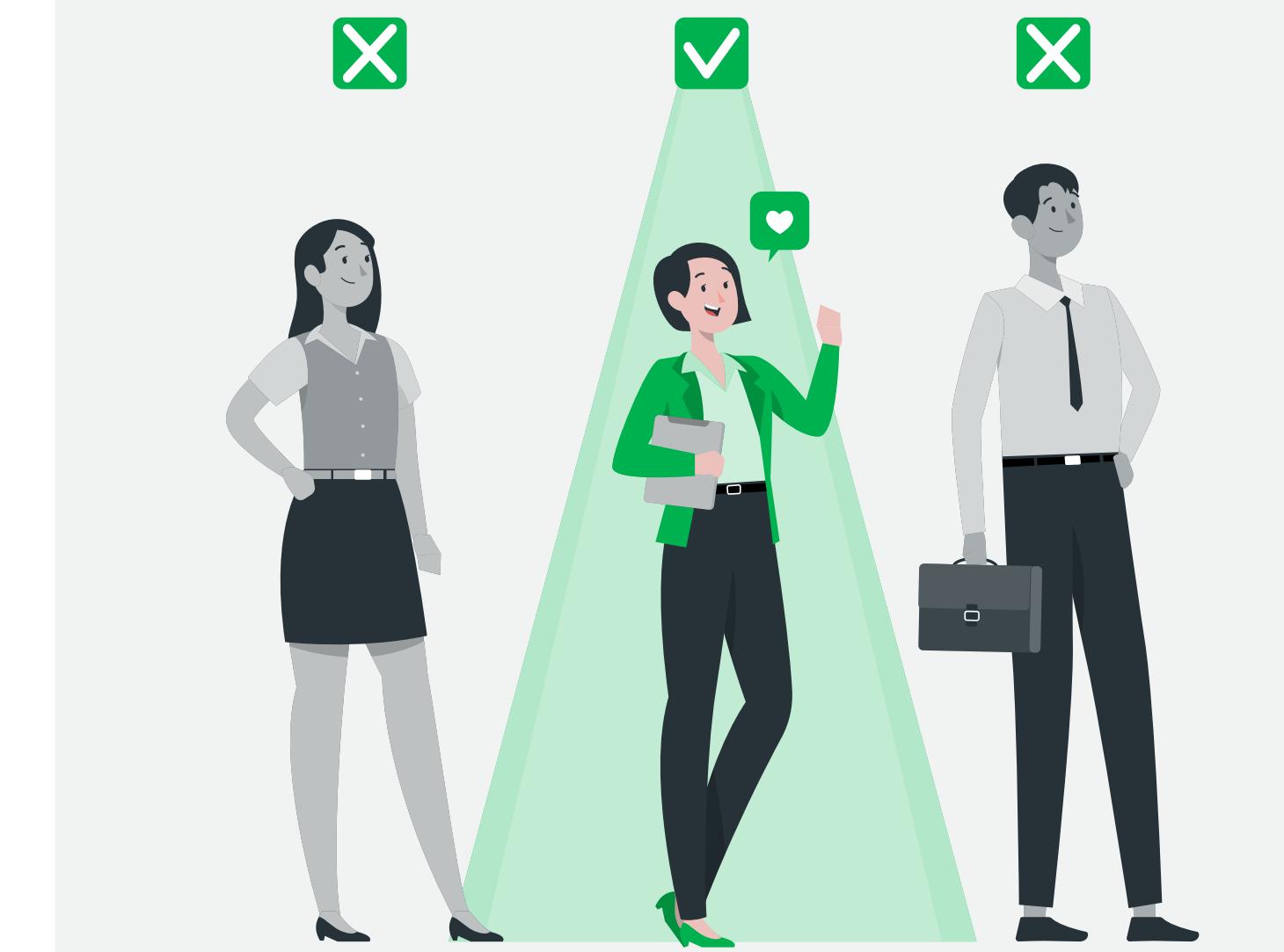
Marketing / Truyền thông / Quảng cáo

IT phần mềm

Số lượng hồ sơ ứng viên chưa đáp ứng đủ nhu cầu tuyển dụng và Ứng viên chưa đáp ứng đủ yêu cầu về kỹ năng chuyên môn là 2 nguyên nhân lớn nhất dẫn đến tình trạng thiếu hụt nhân lực từ góc độ doanh nghiệp.

Ngoài ra, một số lý do khác cũng được các doanh nghiệp lựa chọn, cụ thể như:

Ứng viên chưa đáp ứng đủ kêu cầu về kỹ năng mềm và kinh nghiệm, Tỷ lệ nghỉ việc cao, Thương hiệu nhà tuyển dụng chưa đủ mạnh, Phúc lợi của công ty chưa đáp ứng đủ mong muốn của ứng viên, Thiếu ngân sách tuyển dụng.



2. Nhu cầu tuyển dụng năm 2023

Hơn 50% doanh nghiệp tham gia khảo sát cho biết nhu cầu tuyển dụng của họ sẽ tăng lên trong năm 2023.

Tỷ lệ tăng trưởng nhu cầu tuyển dụng nhiều nhất nằm trong nhóm có quy mô từ 1000-2999 nhân viên và các doanh nghiệp trong lĩnh vực Xuất nhập khẩu, Dược phẩm / Y tế / Công nghệ sinh học và Nông nghiệp.

Theo đó, các doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực này sẽ có sự cạnh tranh mạnh mẽ trong việc thu hút và giữ chân nhân tài trong năm 2023.



27,9% doanh nghiệp dự kiến tăng ngân sách tuyển dụng trong năm 2023.

Mức thay đổi ngân sách tuyển dụng dự kiến trong năm 2023 sẽ tăng / giảm cùng chiều với mức thay đổi nhu cầu tuyển dụng của doanh nghiệp.



Kinh doanh / Bán hàng, IT phần mềm và Marketing / Truyền thông / Quảng cáo dự kiến là 3 vị trí tiếp tục được tuyển dụng nhiều nhất năm 2023 tại các doanh nghiệp.

Nhân viên trên 3 năm kinh nghiệm là lực lượng lao động được doanh nghiệp quan tâm nhất khi tuyển dụng trong năm 2023 (40,8%). Như vậy, nhóm đối tượng ứng viên với số ít năm kinh nghiệm, đặc biệt là fresher và junior không còn là ưu tiên lựa chọn của các nhà tuyển dụng trong năm 2023.

Kinh nghiệm thực tế là điều mà hầu hết (89,4%) doanh nghiệp quan tâm ở CV ứng viên.

Tiếp đến là các thông tin về **Kỹ năng mềm** của ứng viên với hơn $\frac{1}{2}$ (54,1%) doanh nghiệp lựa chọn.

3. Các giải pháp tuyển dụng từ góc độ doanh nghiệp

Các website tuyển dụng như TopCV,... và Mạng xã hội (Facebook, LinkedIn...) là các kênh tuyển dụng được đánh giá cao về mức độ hiệu quả trong năm 2022 và được nhiều doanh nghiệp dự định tiếp tục sử dụng trong năm 2023.

88,1% doanh nghiệp tham gia khảo sát có kế hoạch sử dụng các giải pháp tuyển dụng tổng thể nhằm gia tăng hiệu quả tuyển dụng trong năm 2023.

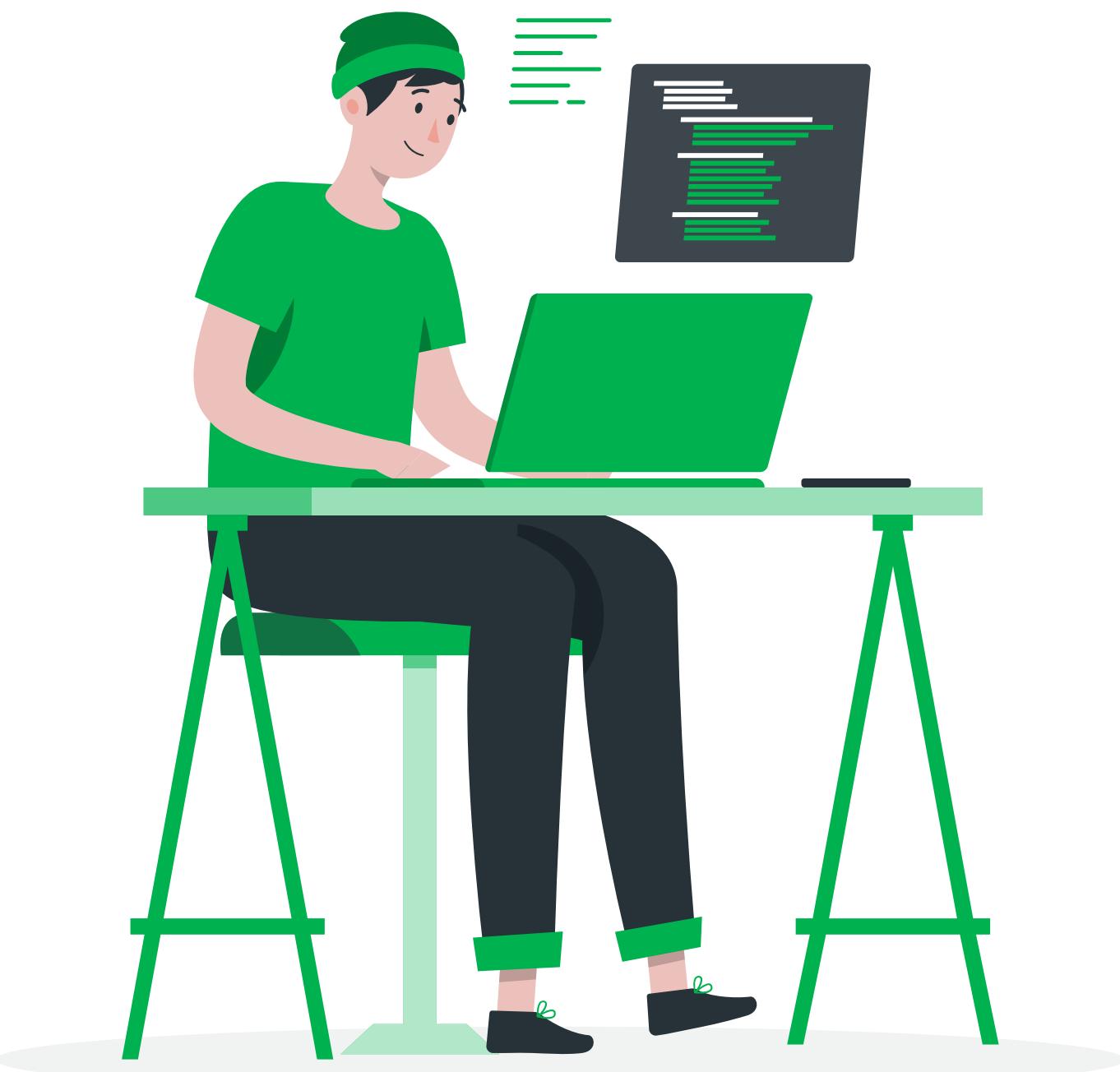
95,8% doanh nghiệp cho biết truyền thông thương hiệu tuyển dụng (Employer Branding) là hoạt động cần thiết.

Trong đó, Mạng xã hội (Facebook, LinkedIn..) là kênh phổ biến nhất với hơn 70% doanh nghiệp lựa chọn.



82,7% doanh nghiệp tham gia khảo sát đánh giá bài test trong quy trình tuyển dụng là cần thiết / rất cần thiết.

58,5% doanh nghiệp tham gia khảo sát đã áp dụng bài test trong quy trình tuyển dụng thực tế. Trong đó, các doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực Nhân sự, Bảo hiểm, Marketing / Truyền thông và IT phần mềm có tỷ lệ áp dụng bài test trong quy trình tuyển dụng thực tế cao nhất.



3. Các giải pháp tuyển dụng từ góc độ doanh nghiệp

90,1% doanh nghiệp tham gia khảo sát đánh giá việc ứng dụng HR Tech (công nghệ nhân sự) là cần thiết / rất cần thiết.

Các doanh nghiệp có quy mô càng lớn có tỷ lệ đánh giá việc ứng dụng HR Tech là cần thiết / rất cần thiết càng cao. Trong đó, Giáo dục / Đào tạo, IT phần mềm và Dược phẩm / Y tế / Công nghệ sinh học là 3 lĩnh vực hoạt động mà các doanh nghiệp đánh giá việc ứng dụng HR Tech ở mức cần thiết / rất cần thiết chiếm tỷ lệ cao nhất.



56,6% doanh nghiệp tham gia khảo sát dự định ứng dụng HR Tech trong năm 2023.

Hơn ½ (55,2%) trong số doanh nghiệp kể trên mong muốn ứng dụng HR Tech trong toàn bộ quy trình quản trị nhân viên.



35,1% doanh nghiệp tham gia khảo sát đã ứng dụng HR Tech trong quy trình quản trị nhân viên.

Trong đó, Bảo hiểm, Nhân sự và IT phần mềm là 3 lĩnh vực có tỷ lệ ứng dụng HR Tech trên thực tế cao nhất. Định hướng của Ban Quản trị và Yêu cầu / Kế hoạch sử dụng từ Phòng Nhân sự là 2 nguyên nhân chính khiến doanh nghiệp ứng dụng hoặc chưa ứng dụng HR Tech.

4. Nhu cầu và hành vi tìm việc của người lao động

93,8% người lao động ở các cấp bậc đang chủ động tìm việc / tham khảo để chuyển việc trong 6 tháng tới.

Điều này cho thấy thị trường nguồn nhân lực sẽ cực kỳ tiềm năng trong khoảng thời gian này và tính cạnh tranh của ứng viên là rất lớn. Đáng chú ý là nhu cầu tìm việc / chuyển việc của cấp bậc Thực tập sinh, Nhân viên có kinh nghiệm dưới 2 năm và Quản lý / Trưởng phòng / Manager.

Nhu cầu tìm việc / chuyển việc của người lao động ở hầu hết các ngành nghề đều cao, nổi bật là ở các ngành:

Hành chính / Văn phòng, Kỹ sư, Marketing / Truyền thông / Quảng cáo, IT phần mềm, Nhân sự, Khách sạn / Nhà hàng.

Nhóm người lao động Chưa có kinh nghiệm là đối tượng chủ động tìm việc nhiều nhất (81,5%).

Bên cạnh đó, nhóm người lao động có kinh nghiệm từ 1-2 năm, 2-3 năm dự kiến có sự thay đổi về công việc trong giai đoạn nửa đầu năm 2023.

98,9% người lao động tham gia khảo sát quan tâm và mong muốn các hoạt động như chấm công, tính lương, phê duyệt đơn từ của doanh nghiệp được tinh gọn hơn.

95,9% người lao động sẵn sàng đón nhận cơ hội việc làm mới ngay cả khi đang có việc.

70,3% người lao động cập nhật thông tin việc làm mới hàng ngày / hàng tuần ngay cả khi đang có việc.



2 kênh tìm kiếm cơ hội việc làm mới phổ biến nhất với hơn 80% người lao động lựa chọn là các kênh việc làm như TopCV,... và Mạng xã hội (Facebook, LinkedIn...)

70,6% người tham gia khảo sát lựa chọn mức lương cứng hấp dẫn là yếu tố được người lao động quan tâm nhất khi đọc tin tuyển dụng.

Theo sau đó là các yếu tố về Môi trường làm việc, Nội dung công việc phù hợp với vị trí tuyển dụng, Chế độ bảo hiểm, phúc lợi về sức khỏe, ngày lễ... đa dạng, Nơi làm việc thuận tiện di chuyển...

96,9% người lao động tham gia khảo sát với đa dạng cấp bậc, kinh nghiệm đồng ý và sẵn sàng làm bài test trong quá trình ứng tuyển.



Tổng quan tình hình tuyển dụng của doanh nghiệp trong năm 2022

Các số liệu trong phần này được thống kê từ khảo sát
nhà tuyển dụng được TopCV Việt Nam thực hiện
từ 21/12/2022 đến 28/03/2023.

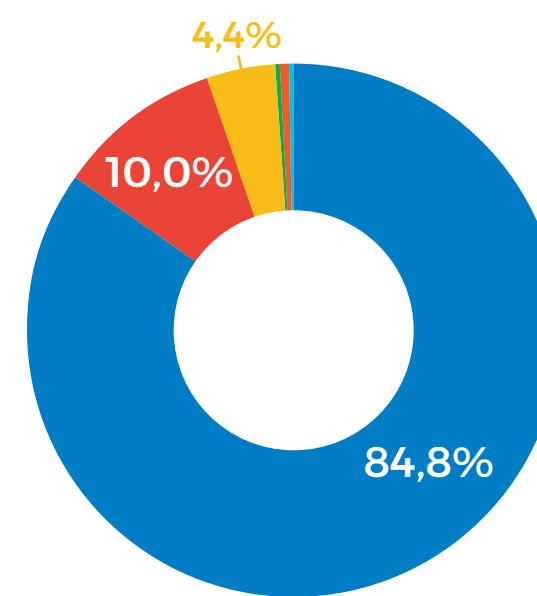


1. Số lượng & đối tượng nhân viên tuyển mới

Số lượng nhân viên tuyển mới

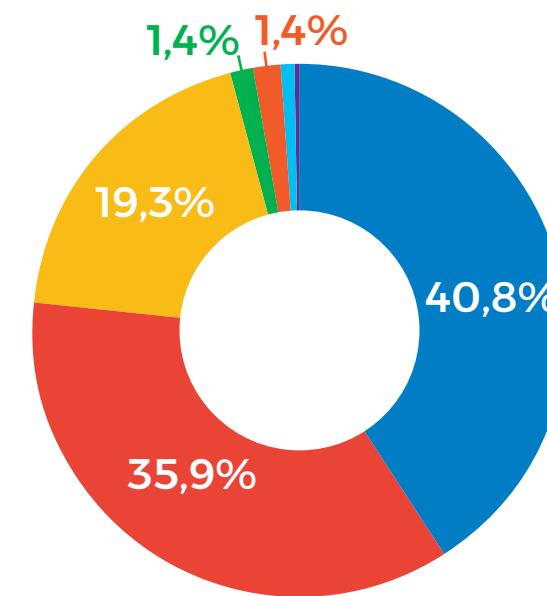
Số lượng nhân viên tuyển mới thành công trong năm 2022 theo quy mô doanh nghiệp

Dưới 25 nhân viên



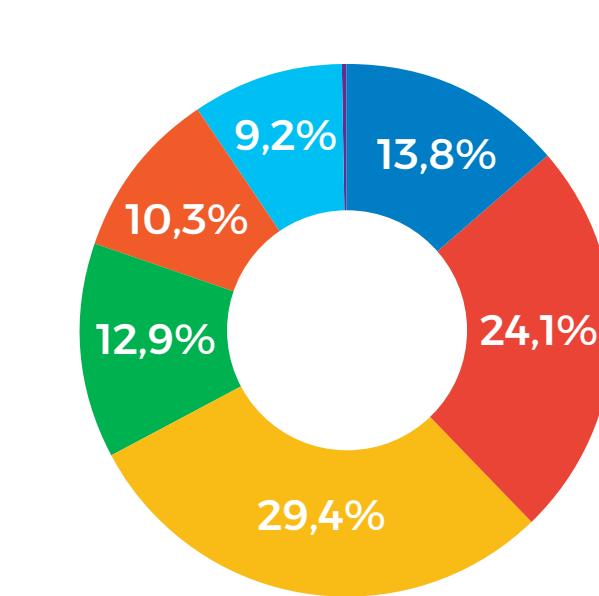
- Dưới 10 nhân viên
- Từ 11 - 20 nhân viên
- Từ 21 - 50 nhân viên
- Từ 51 - 70 nhân viên
- Từ 71 - 100 nhân viên
- Từ 101 - 300 nhân viên

Từ 25 - 99 nhân viên



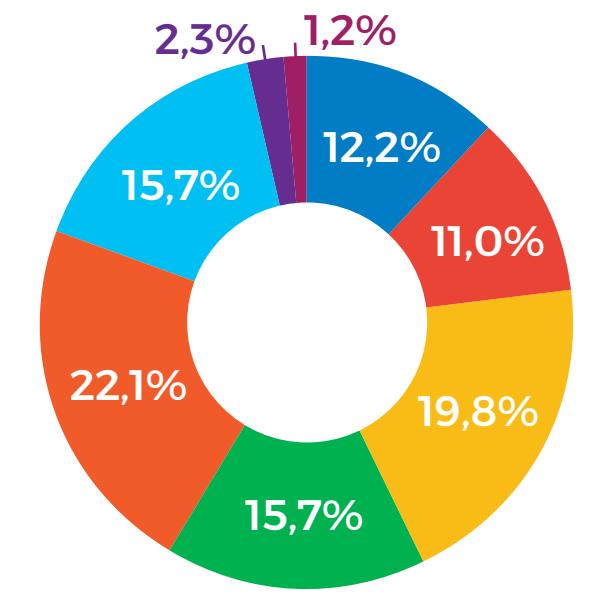
- Dưới 10 nhân viên
- Từ 11 - 20 nhân viên
- Từ 21 - 50 nhân viên
- Từ 51 - 70 nhân viên
- Tùy 71 - 100 nhân viên
- Tùy 101 - 300 nhân viên
- Trên 500 nhân viên

Từ 100 - 299 nhân viên



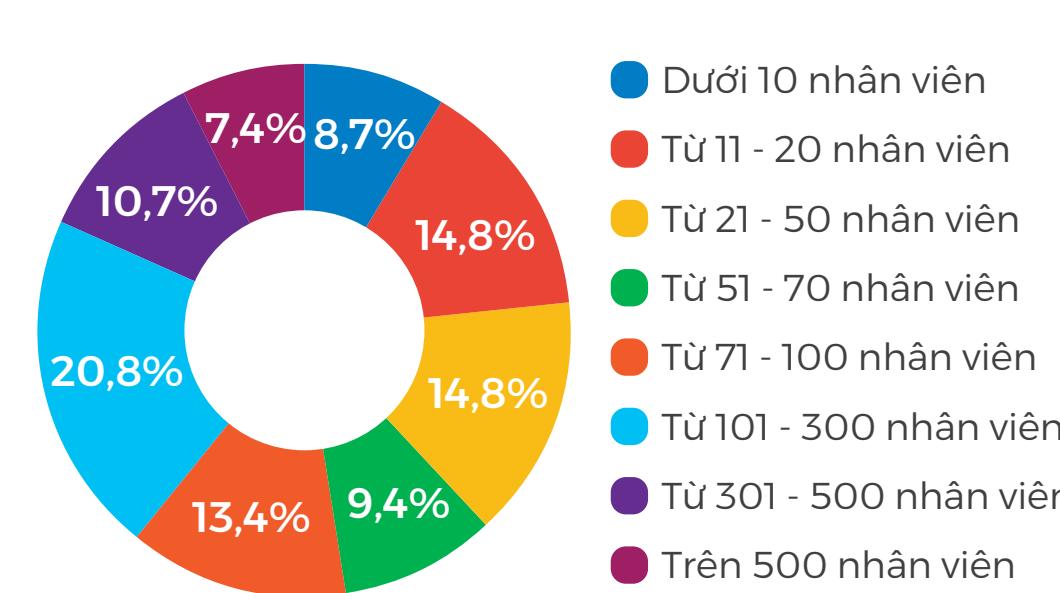
- Dưới 10 nhân viên
- Từ 11 - 20 nhân viên
- Từ 21 - 50 nhân viên
- Từ 51 - 70 nhân viên
- Tùy 71 - 100 nhân viên
- Tùy 101 - 300 nhân viên
- Trên 500 nhân viên

Từ 300 - 499 nhân viên



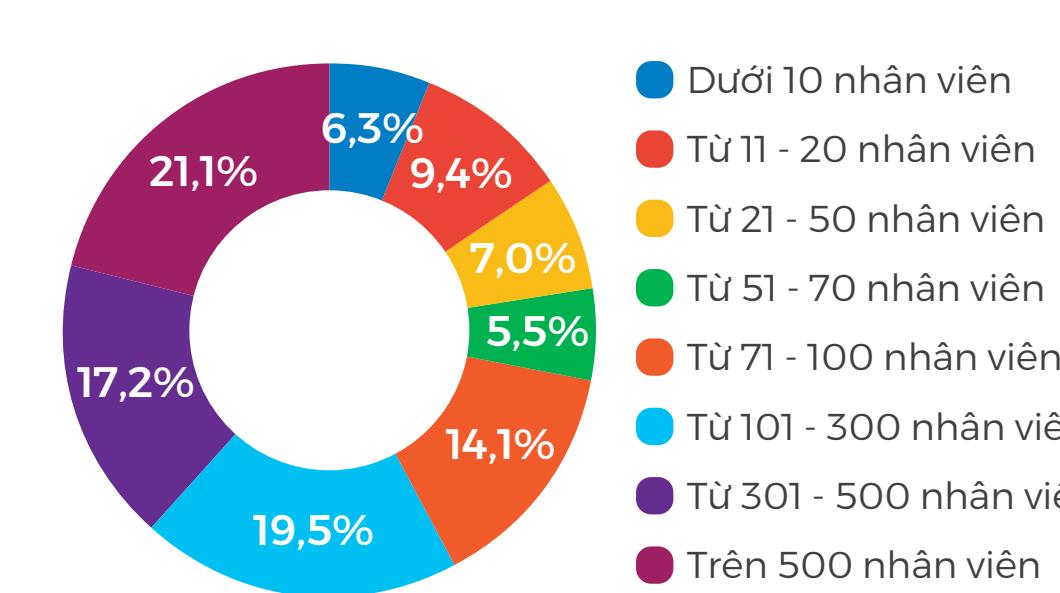
- Dưới 10 nhân viên
- Từ 11 - 20 nhân viên
- Từ 21 - 50 nhân viên
- Từ 51 - 70 nhân viên
- Tùy 71 - 100 nhân viên
- Tùy 101 - 300 nhân viên
- Tùy 301 - 500 nhân viên
- Trên 500 nhân viên

Từ 500 - 999 nhân viên



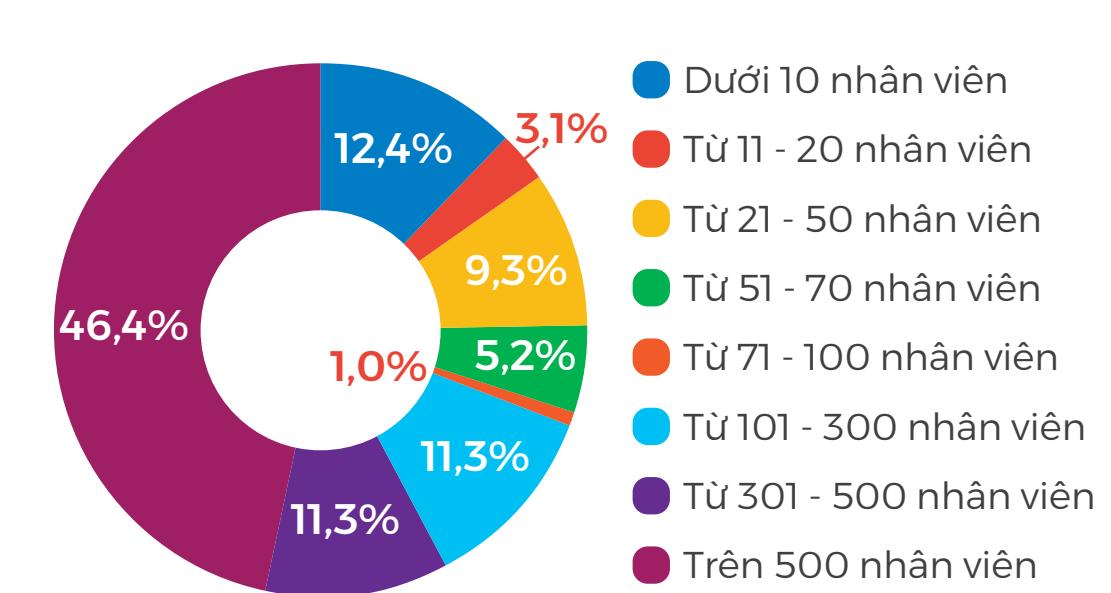
- Dưới 10 nhân viên
- Từ 11 - 20 nhân viên
- Từ 21 - 50 nhân viên
- Từ 51 - 70 nhân viên
- Tùy 71 - 100 nhân viên
- Tùy 101 - 300 nhân viên
- Tùy 301 - 500 nhân viên
- Trên 500 nhân viên

Từ 1000 - 2999 nhân viên



- Dưới 10 nhân viên
- Từ 11 - 20 nhân viên
- Từ 21 - 50 nhân viên
- Từ 51 - 70 nhân viên
- Tùy 71 - 100 nhân viên
- Tùy 101 - 300 nhân viên
- Tùy 301 - 500 nhân viên
- Trên 500 nhân viên

Trên 3000 nhân viên



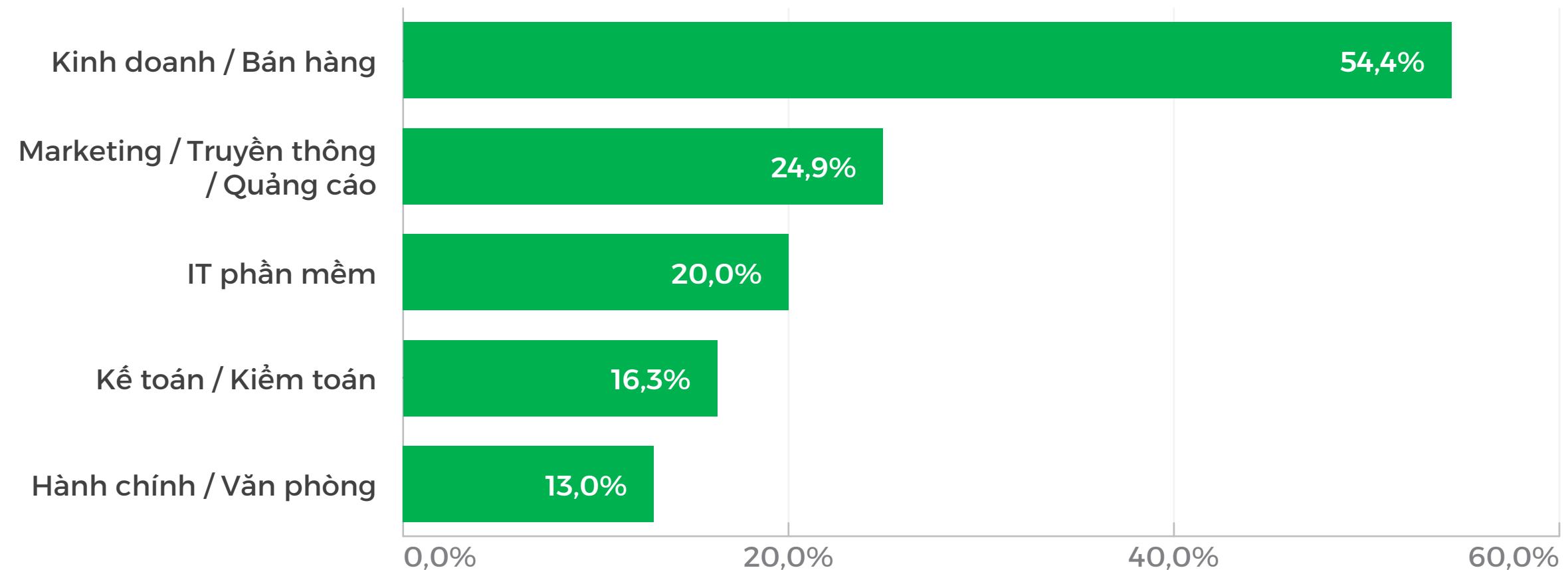
- Dưới 10 nhân viên
- Từ 11 - 20 nhân viên
- Từ 21 - 50 nhân viên
- Từ 51 - 70 nhân viên
- Tùy 71 - 100 nhân viên
- Tùy 101 - 300 nhân viên
- Tùy 301 - 500 nhân viên
- Trên 500 nhân viên

✓ Nhìn chung, số lượng nhân viên tuyển mới trong năm 2022 tăng theo quy mô doanh nghiệp.
Quy mô doanh nghiệp càng lớn thì số lượng nhân viên tuyển mới càng nhiều.

1. Số lượng & đối tượng nhân viên tuyển mới

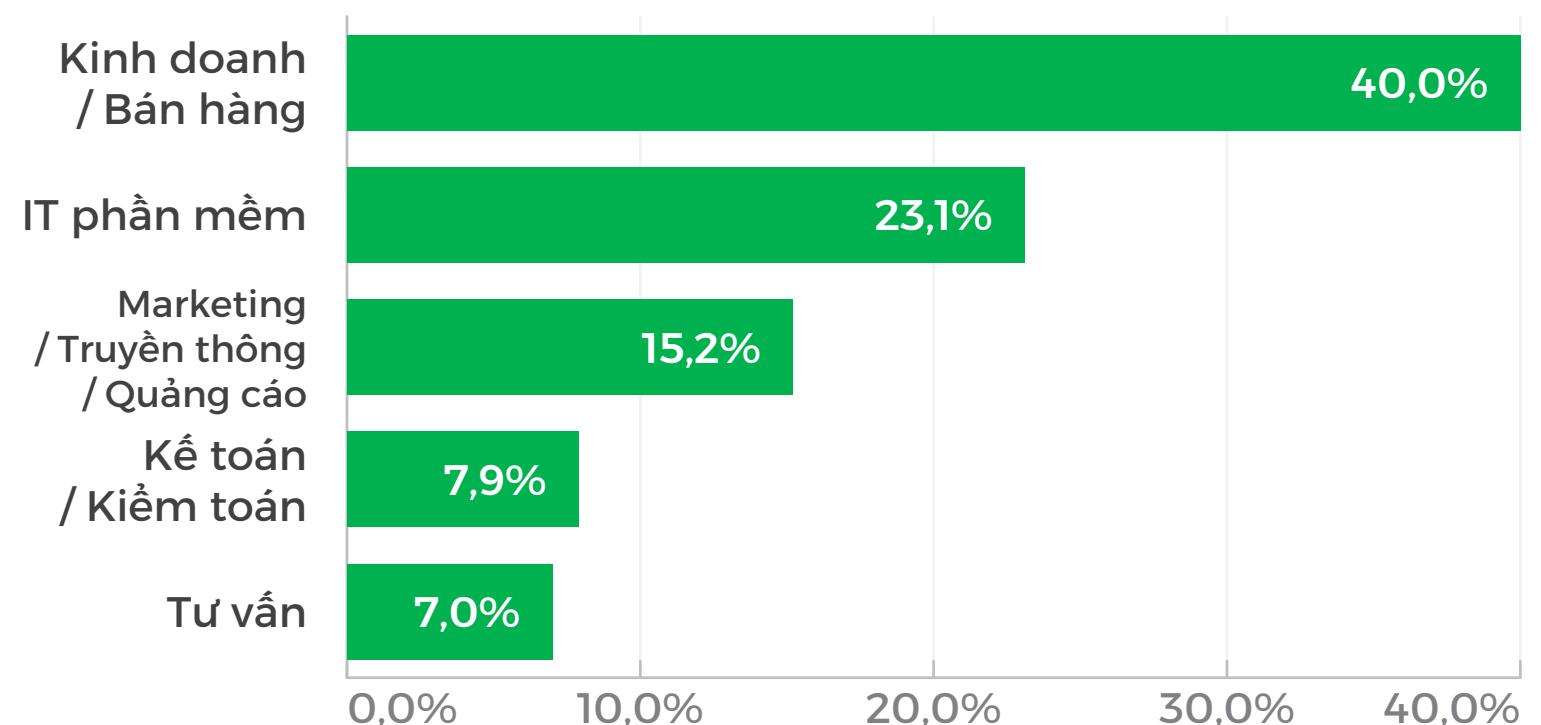
Các vị trí được tuyển dụng nhiều

Vị trí doanh nghiệp tuyển dụng nhiều nhất trong năm 2022

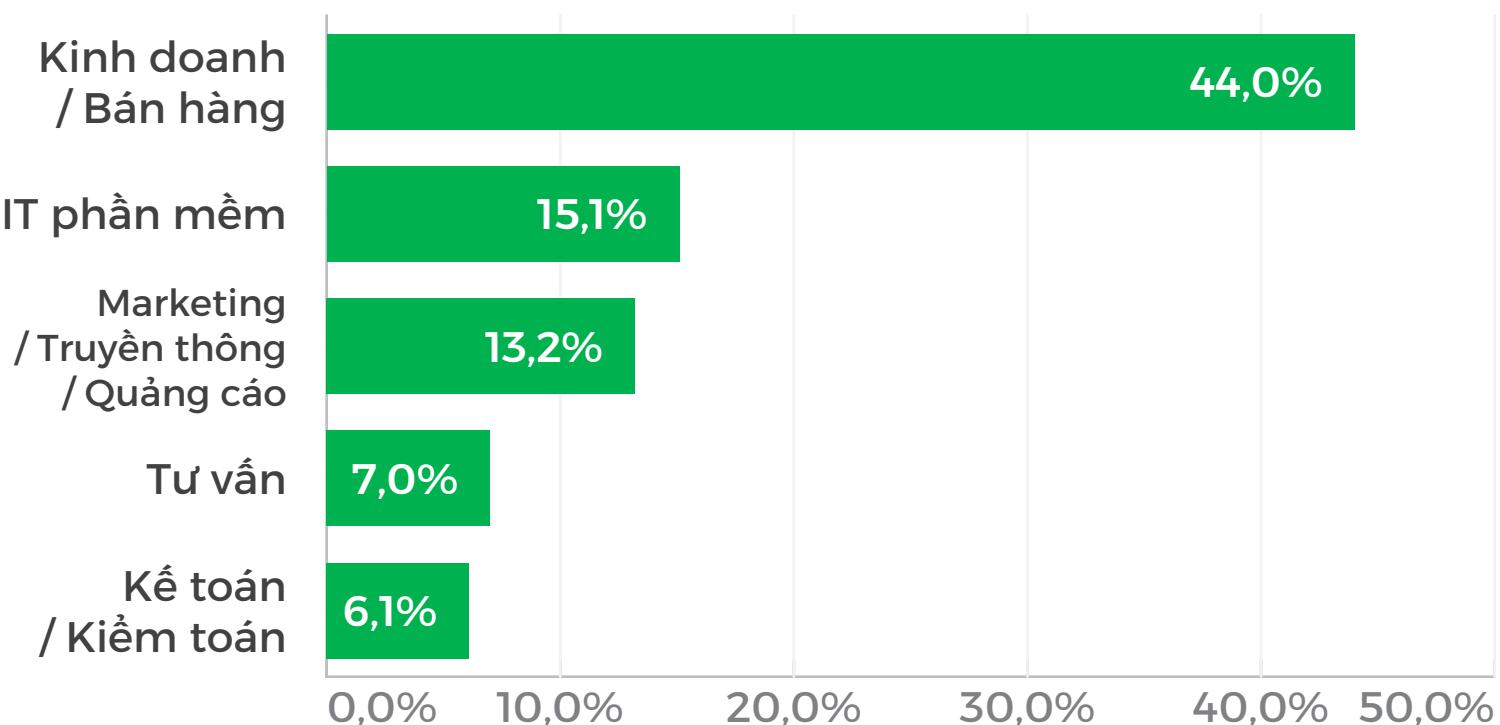


Từ kết quả khảo sát, **Kinh doanh / Bán hàng** vẫn là vị trí được tuyển dụng nhiều nhất trong năm 2022 với hơn $\frac{1}{2}$ số doanh nghiệp tham gia khảo sát lựa chọn. Đây cũng là vị trí được các doanh nghiệp “săn tìm” nhiều nhất trong 3 năm liên tiếp: 2020, 2021, 2022 (Dựa trên số liệu báo cáo từ TopCV Việt Nam).

Vị trí doanh nghiệp khó tuyển dụng nhất trong năm 2022



Vị trí doanh nghiệp khó giữ chân nhất trong năm 2022

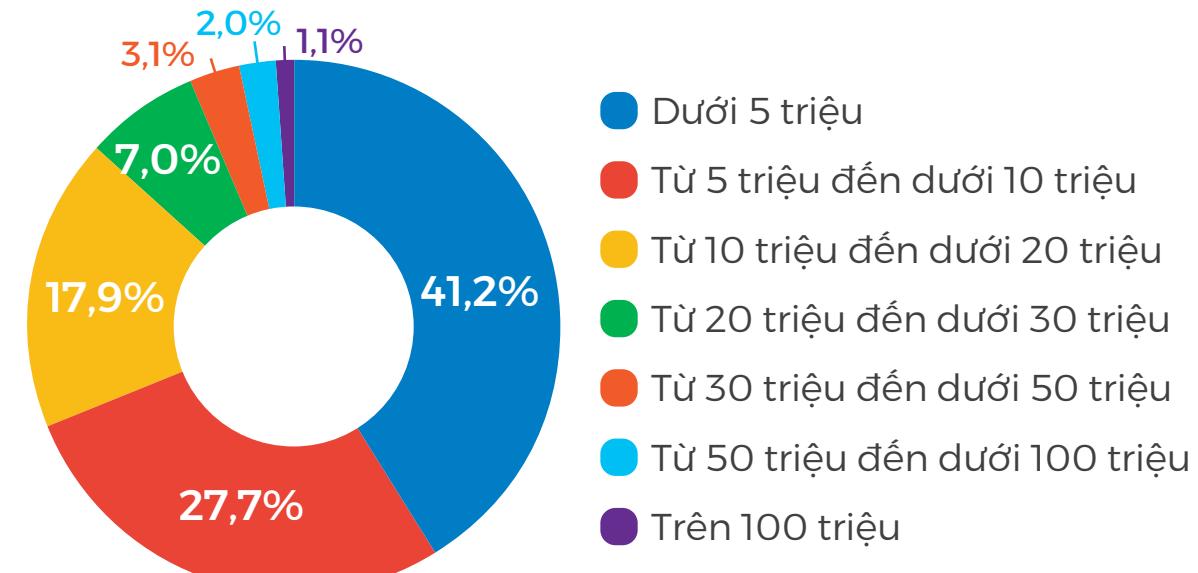


- Là vị trí được các doanh nghiệp “săn tìm” nhiều nhất nên **Kinh doanh / Bán hàng** cũng là vị trí khó tuyển dụng và khó giữ chân nhất trong năm 2022.
- Bên cạnh đó, mặc dù **IT phần mềm** là vị trí đứng thứ 3 trong Top 5 vị trí được tuyển dụng nhiều nhất nhưng lại đứng thứ 2 trong Top 5 các vị trí khó tuyển dụng và khó giữ chân nhất trong năm 2022. Điều này thể hiện thách thức không hề nhỏ mà các doanh nghiệp đã phải đổi mới trong quá trình tuyển dụng và giữ chân các nhóm đối tượng này trong năm 2022 và dự kiến cả trong năm 2023.

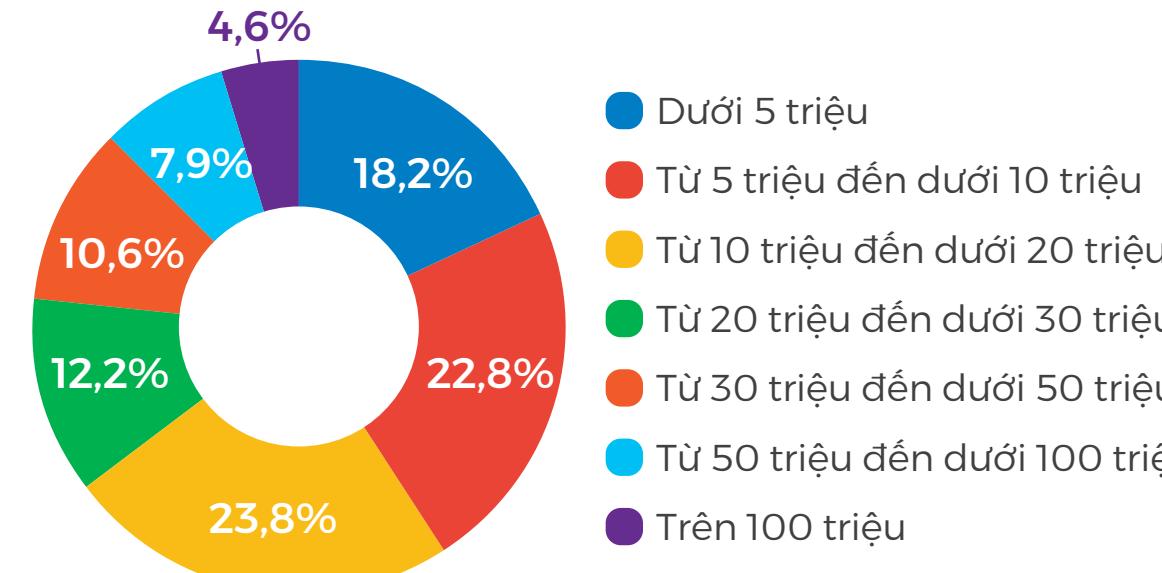
2. Chi phí tuyển dụng

Chi phí cho hoạt động tuyển dụng năm 2022 theo quy mô doanh nghiệp:

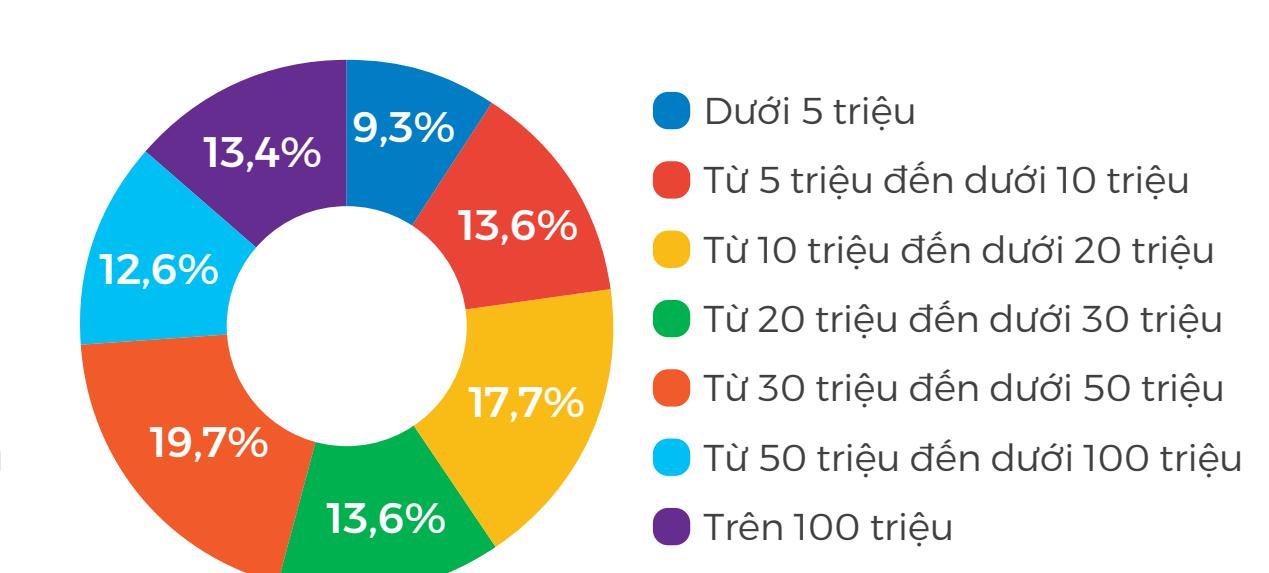
Dưới 25 nhân viên



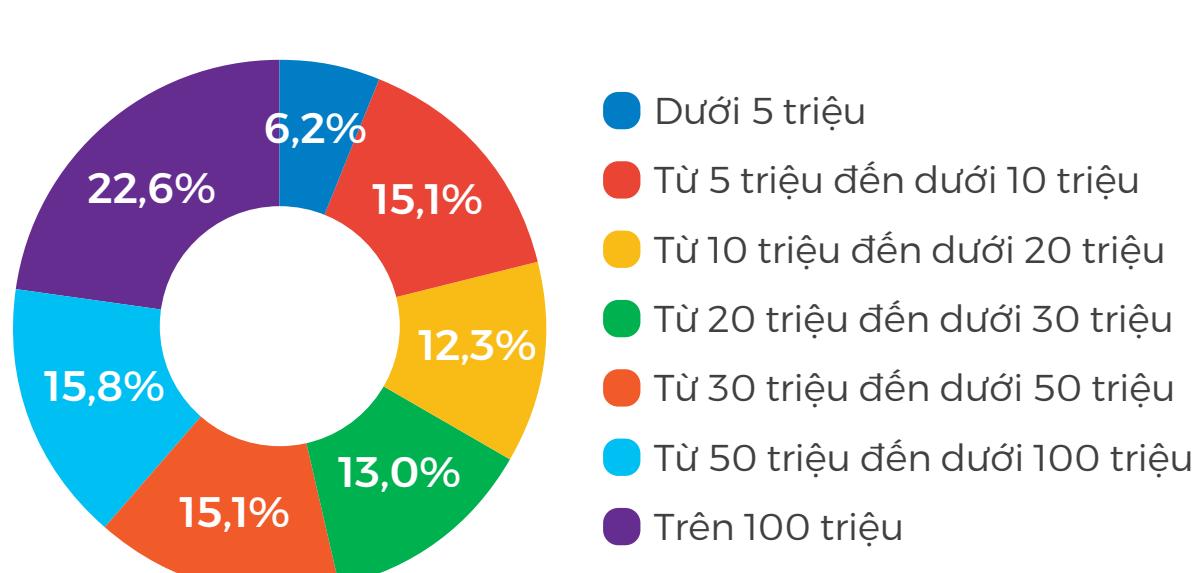
Từ 25 - 99 nhân viên



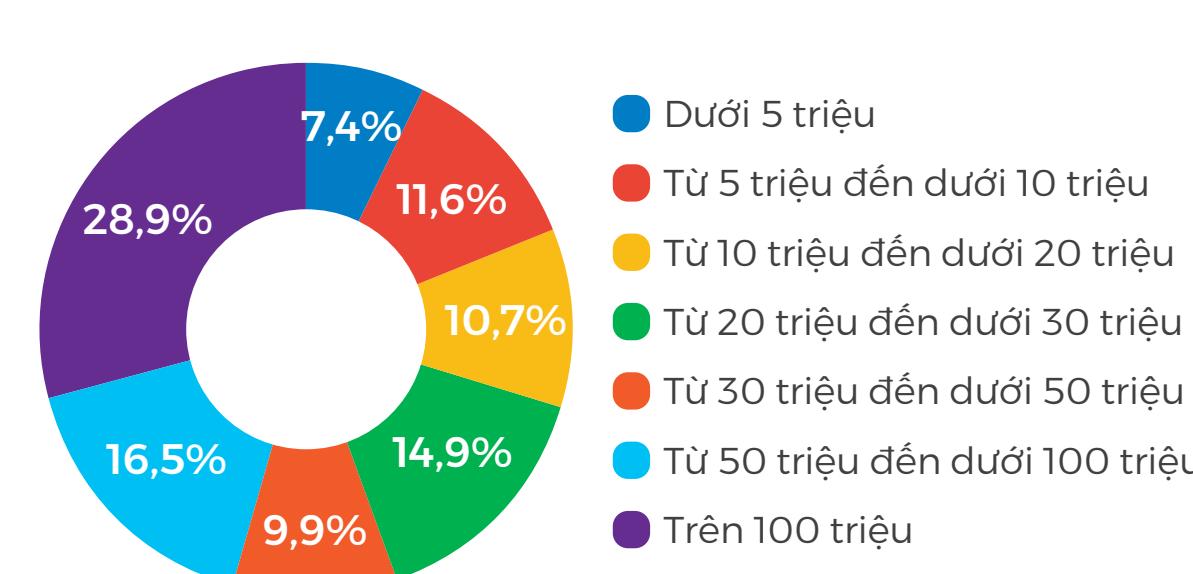
Từ 100 - 299 nhân viên



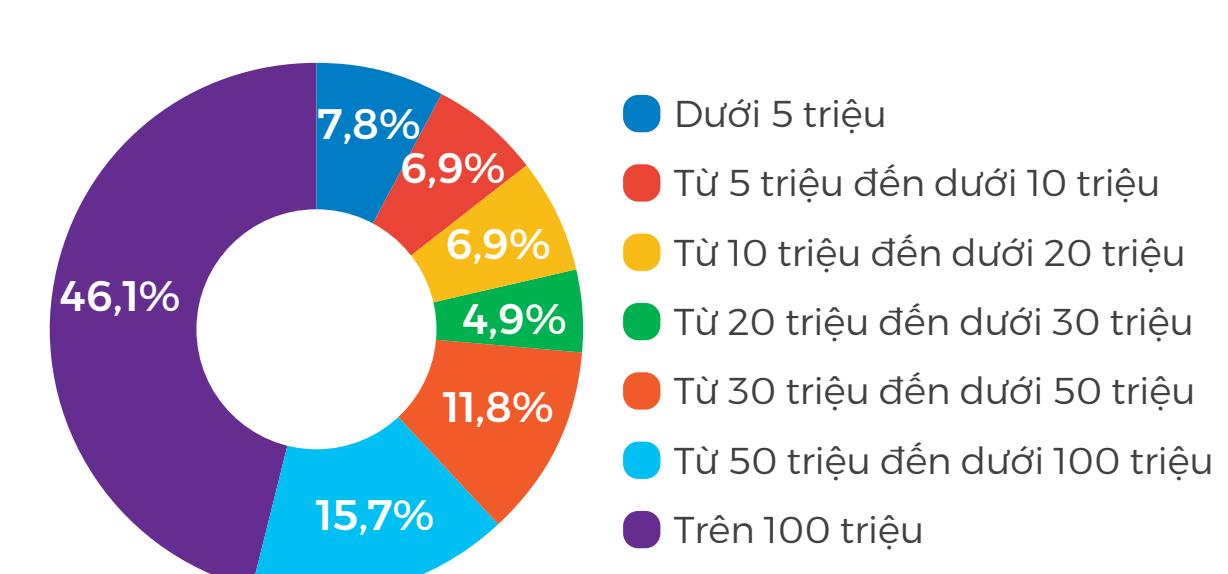
Từ 300 - 499 nhân viên



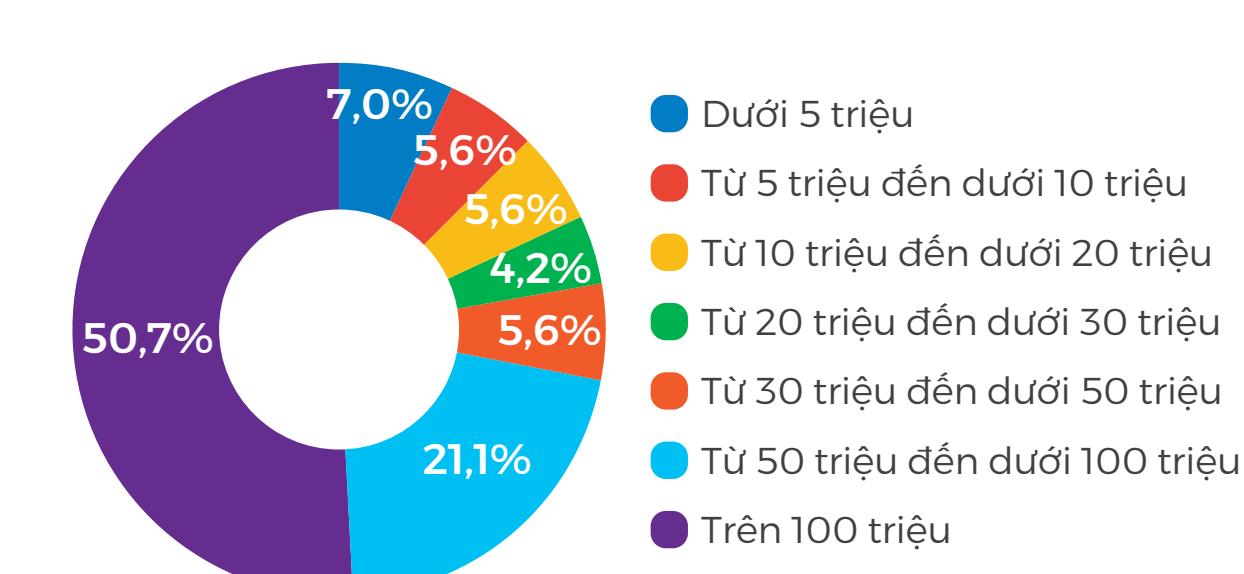
Từ 500 - 999 nhân viên



Từ 1000 - 2999 nhân viên



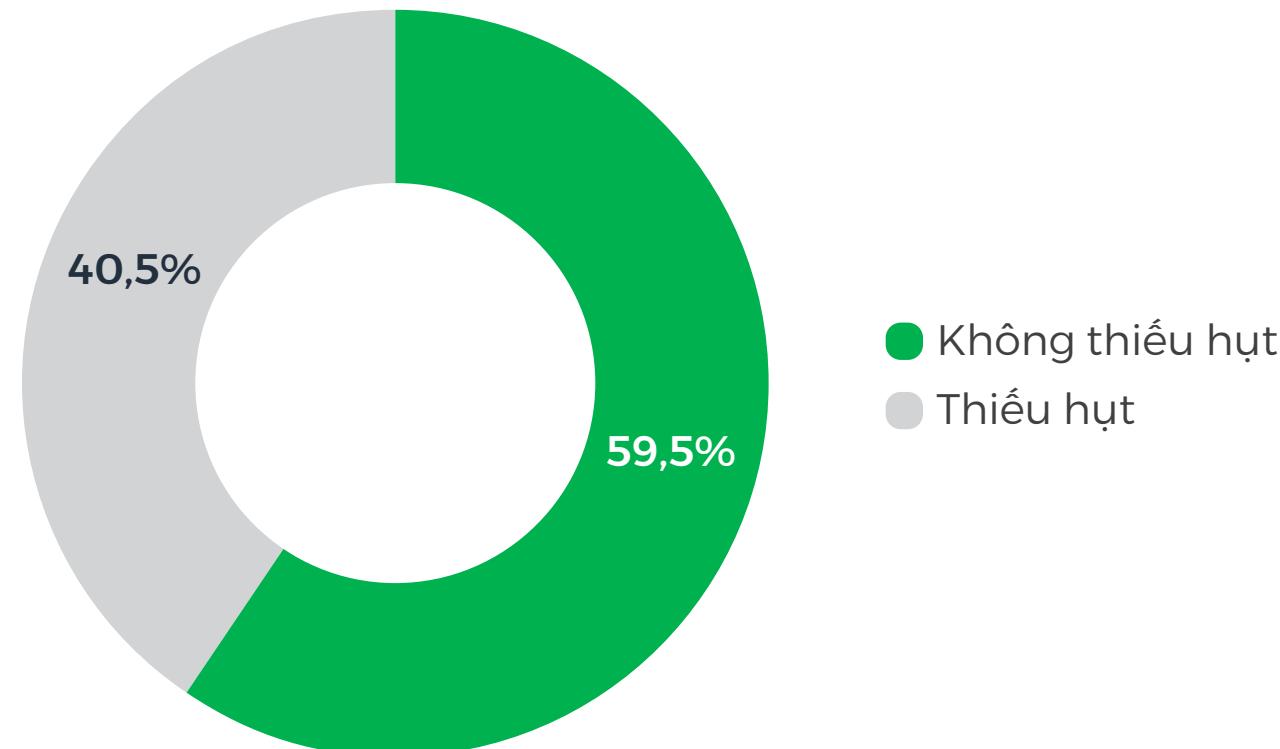
Trên 3000 nhân viên



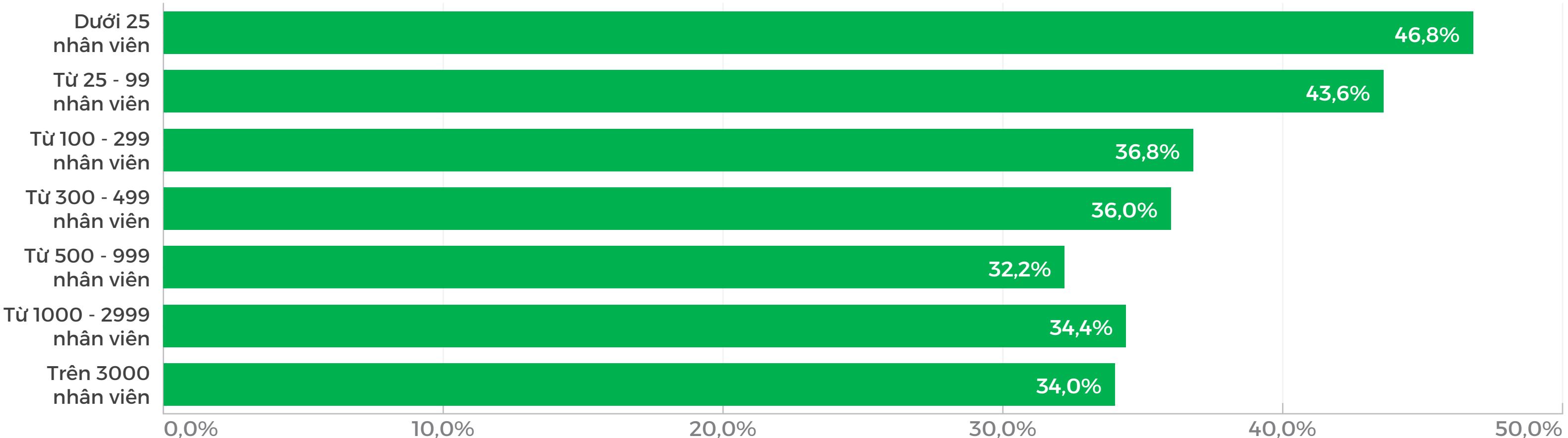
✓ Nhìn chung, chi phí cho hoạt động tuyển dụng trong năm 2022 tăng theo quy mô doanh nghiệp.
Quy mô doanh nghiệp càng lớn thì chi phí cho hoạt động tuyển dụng càng nhiều.

3. Tình trạng thiếu hụt nhân lực

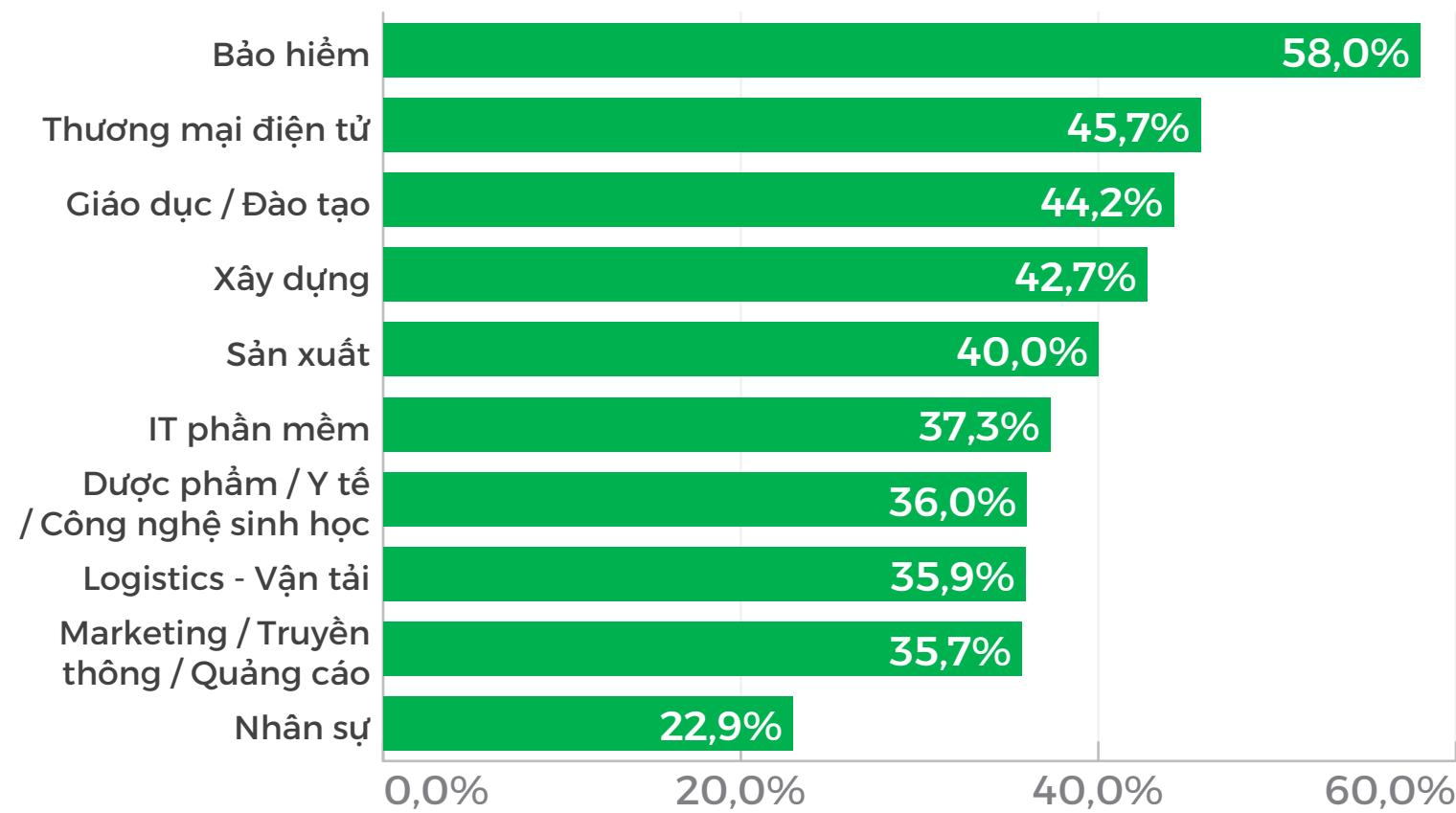
Tỷ lệ thiếu hụt nhân lực chung



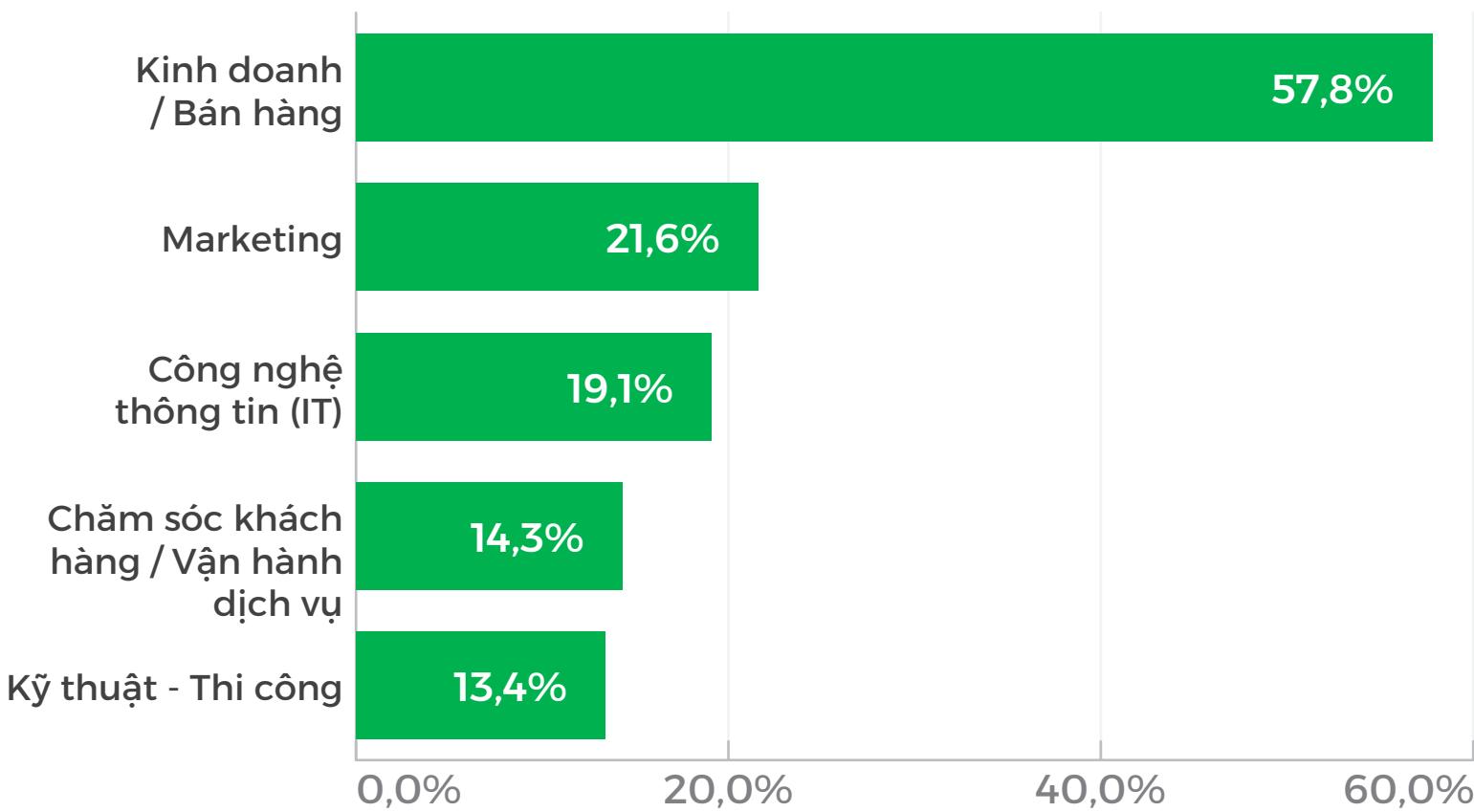
Tỷ lệ thiếu hụt nhân lực theo quy mô doanh nghiệp



Top 10 lĩnh vực hoạt động của doanh nghiệp có tỷ lệ thiếu hụt nhân lực cao nhất



Các phòng ban thiếu hụt nhân lực



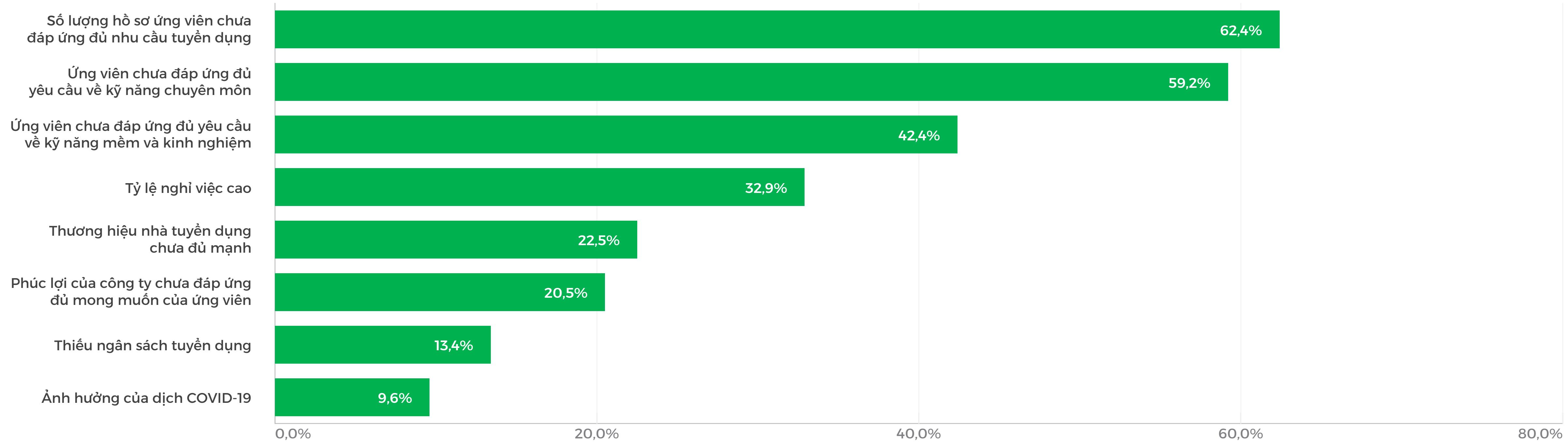
✓ Kết thúc năm 2022, 40,5% doanh nghiệp gặp phải tình trạng thiếu hụt nhân lực, giảm 2,7% so với năm 2021.

Trong đó:

- Các doanh nghiệp có **quy mô dưới 25 nhân viên** có **tỷ lệ thiếu hụt nhân sự cao nhất** (46,8%).
- Bảo hiểm, Thương mại điện tử và Giáo dục / Đào tạo** là **3 lĩnh vực kinh doanh có tỷ lệ thiếu hụt nhân sự cao nhất**. Đáng chú ý, có đến hơn $\frac{1}{2}$ (58,0%) các doanh nghiệp trong lĩnh vực **Bảo hiểm** gặp tình trạng thiếu hụt nhân sự trong năm 2022.
- Kinh doanh / Bán hàng** là **phòng ban có tỷ lệ thiếu hụt nhân sự cao nhất** trong năm 2022 (57,8%). Tiếp đến là phòng **Marketing** (21,6%) và **Công nghệ thông tin / IT** (19,1%).

3. Tình trạng thiếu hụt nhân lực

Nguyên nhân dẫn đến thiếu hụt nhân lực từ góc độ doanh nghiệp



- Theo đánh giá từ đại diện các doanh nghiệp tham gia khảo sát, **Số lượng hồ sơ ứng viên chưa đáp ứng đủ nhu cầu tuyển dụng** và **Ứng viên chưa đáp ứng đủ yêu cầu về kỹ năng chuyên môn** là 2 nguyên nhân lớn nhất dẫn đến tình trạng thiếu hụt nhân lực. Tuy nhiên, so với năm 2021, trong khi tình trạng thiếu hồ sơ ứng viên có xu hướng giảm (giảm 8,2%) thì các doanh nghiệp lo ngại nhiều hơn về vấn đề kỹ năng chuyên môn của ứng viên (tăng 3,7%).
- Tỷ lệ doanh nghiệp lựa chọn các nguyên nhân khác như **Ứng viên chưa đáp ứng đủ kêu cầu về kỹ năng mềm và kinh nghiệm**, **Tỷ lệ nghỉ việc cao**, **Thương hiệu nhà tuyển dụng chưa đủ mạnh**, **Phúc lợi của công ty chưa đáp ứng đủ mong muốn của ứng viên** và **Thiếu ngân sách tuyển dụng** đều có xu hướng tăng so với năm 2021.
- Đây là những vấn đề nhà tuyển dụng nên lưu ý trong năm 2023 để khắc phục tình trạng thiếu hụt nhân lực.



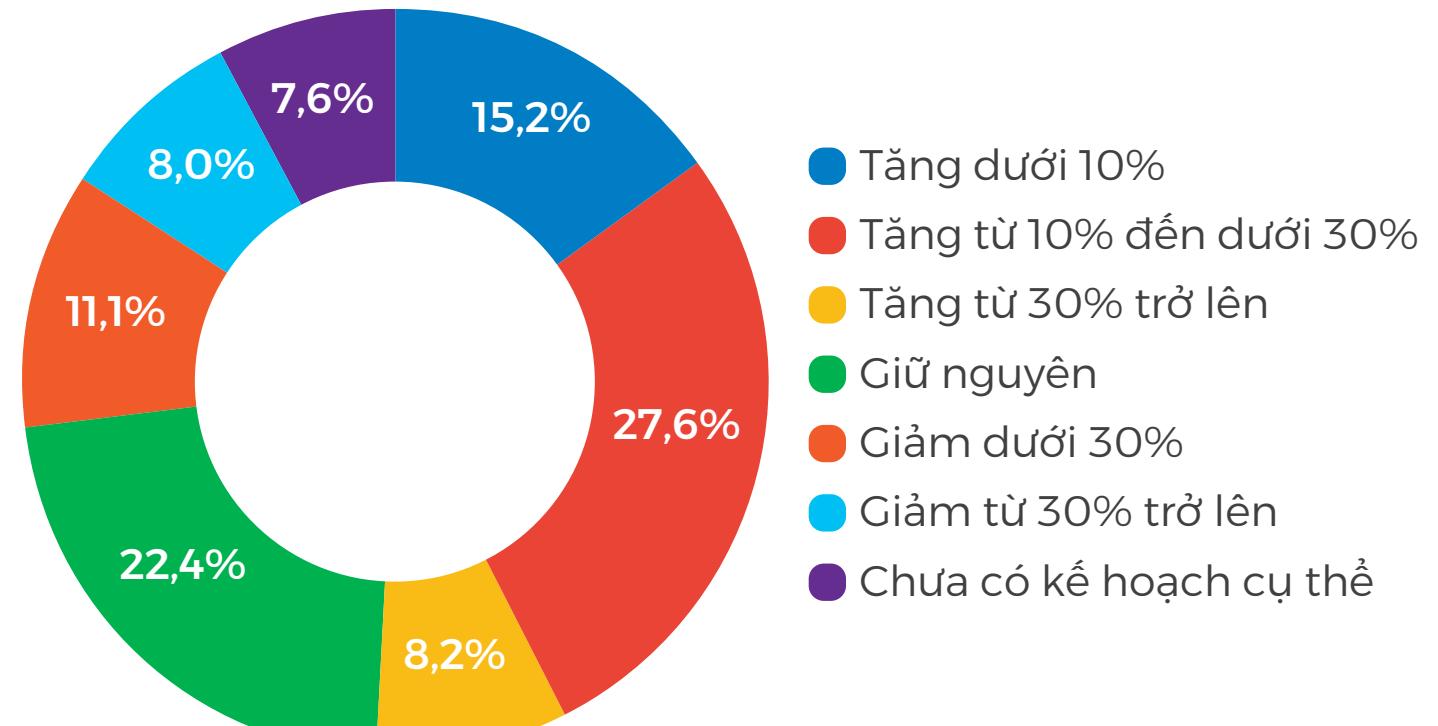
Nhu cầu tuyển dụng của doanh nghiệp trong năm 2023

Các số liệu trong phần này được thống kê từ khảo sát
nhà tuyển dụng được TopCV Việt Nam thực hiện
từ 21/12/2022 đến 28/03/2023.



1. Nhu cầu tuyển dụng

Mức thay đổi nhu cầu tuyển dụng của doanh nghiệp năm 2023 so với năm 2022 trước những biến động của thị trường

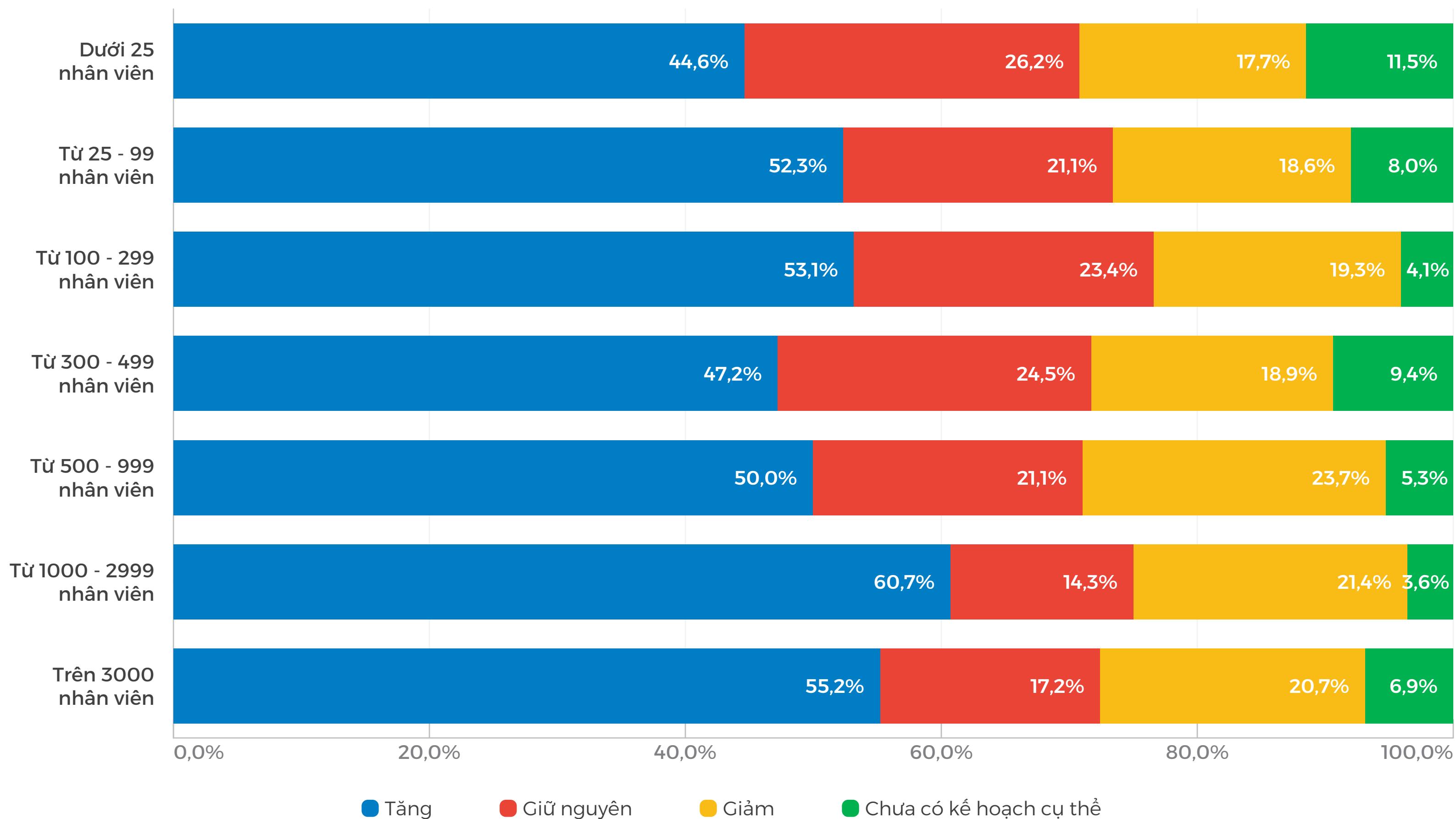


Hơn 50% doanh nghiệp tham gia khảo sát cho biết nhu cầu tuyển dụng của họ sẽ tăng lên trong năm 2023.

Trong đó, mức tăng phổ biến ghi nhận ở khoảng **từ 10% đến dưới 30%** với hơn $\frac{1}{2}$ (27,6%) doanh nghiệp tham gia khảo sát lựa chọn.

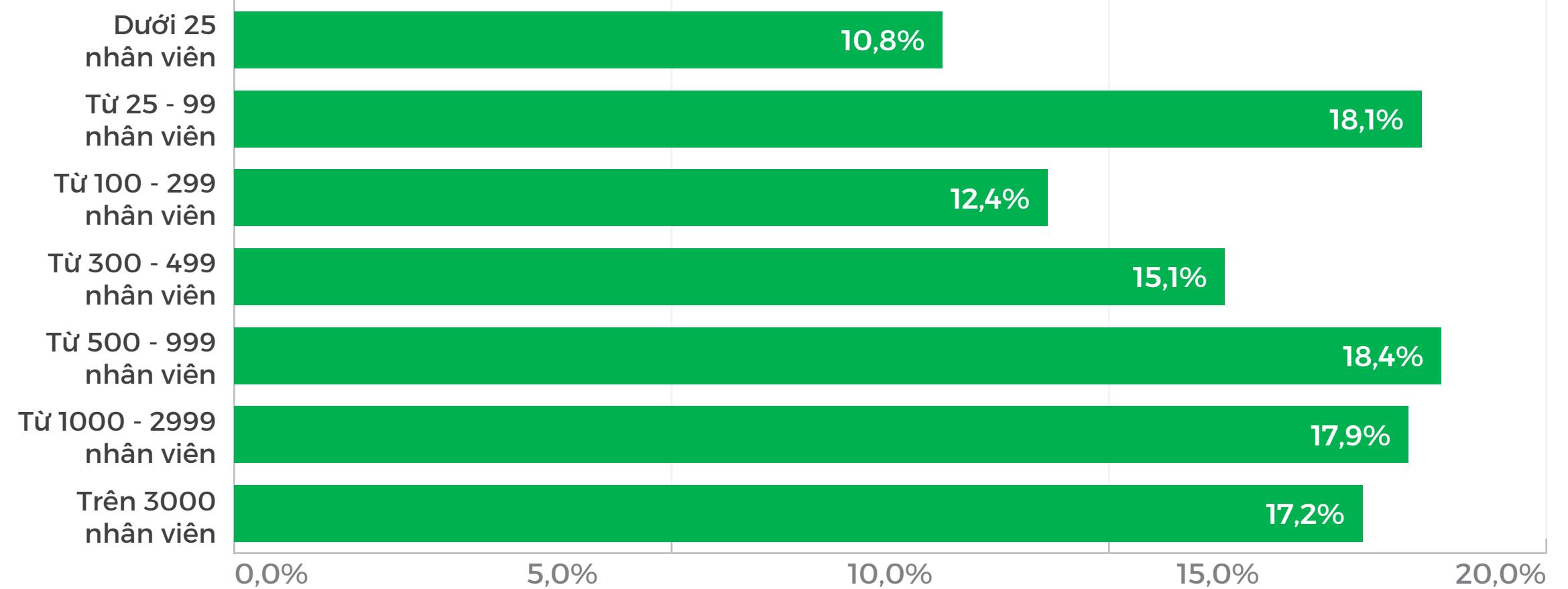
- ✓ Trong giai đoạn bối cảnh tình hình kinh tế, xã hội năm 2023 có nhiều biến động, số liệu khảo sát cho thấy nhu cầu tuyển dụng của doanh nghiệp vẫn ở mức tương đối cao, đây là tín hiệu tích cực cho thị trường lao động trong nước năm 2023.

Mức thay đổi nhu cầu tuyển dụng trong năm 2023 theo quy mô doanh nghiệp

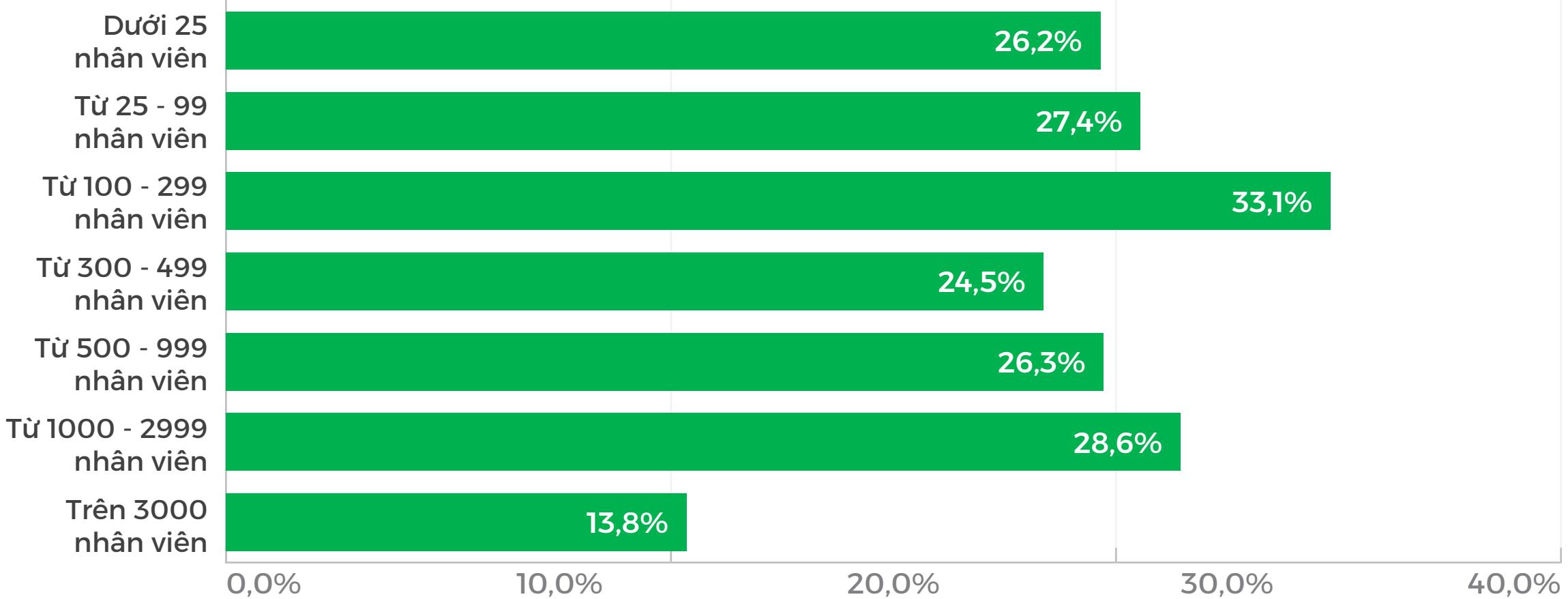


1. Nhu cầu tuyển dụng

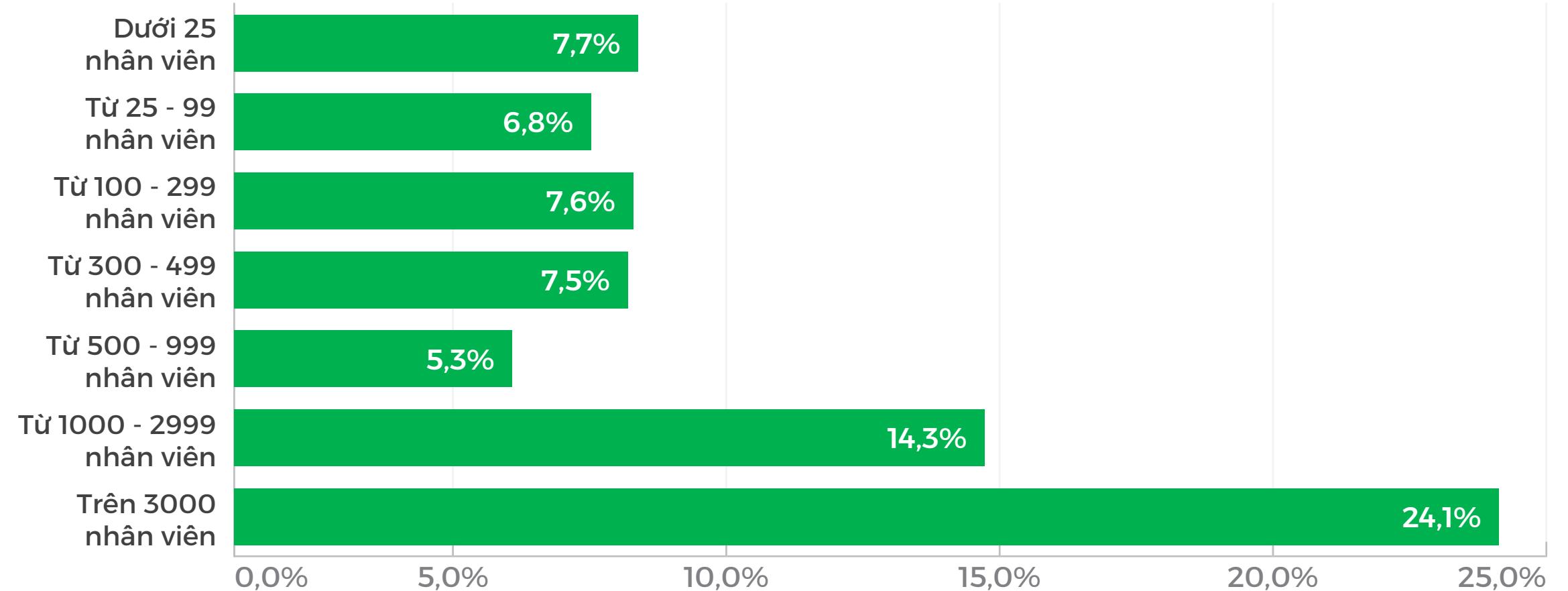
Tăng dưới 10%



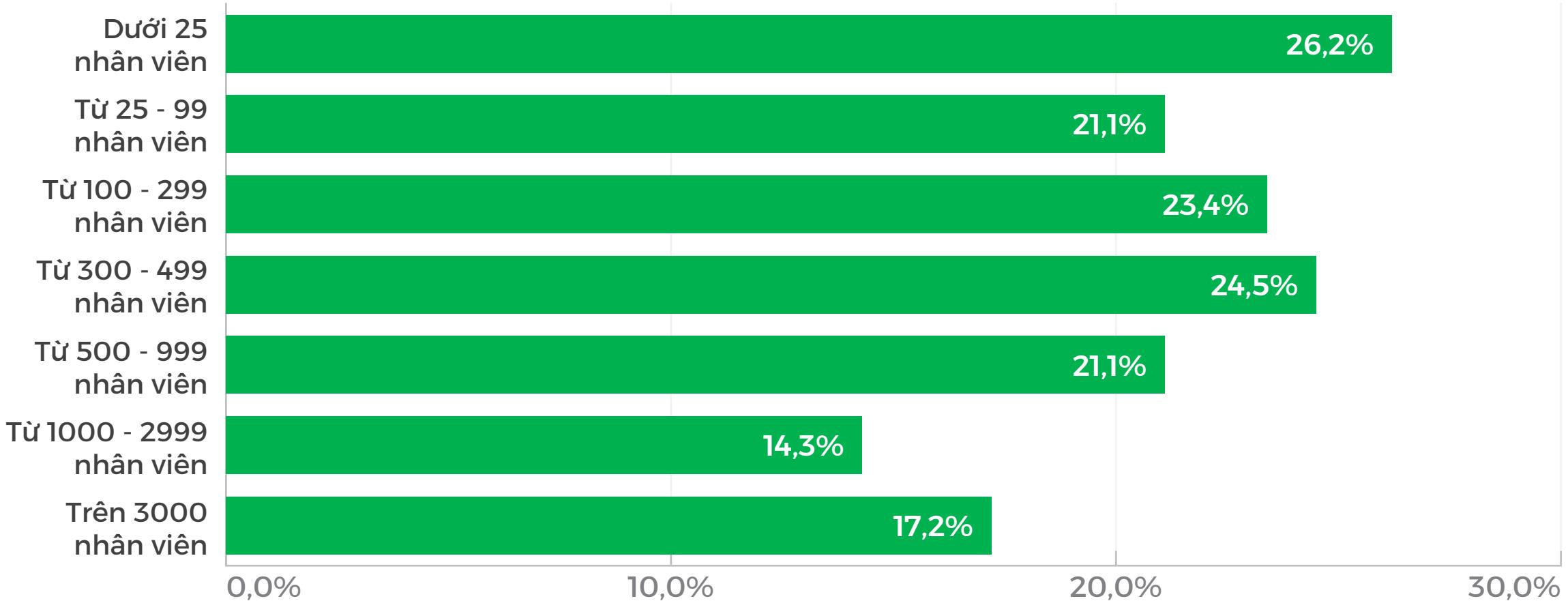
Tăng từ 10% đến dưới 30%



Tăng từ 30% trở lên

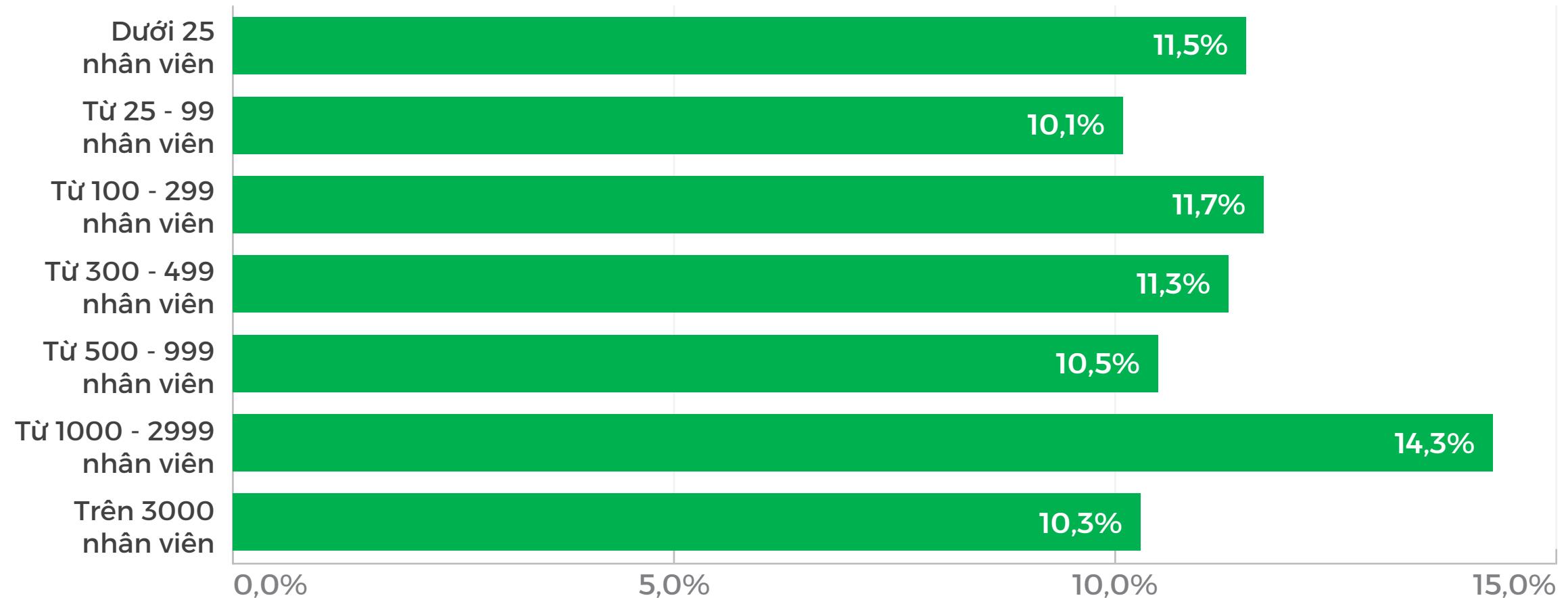


Giữ nguyên

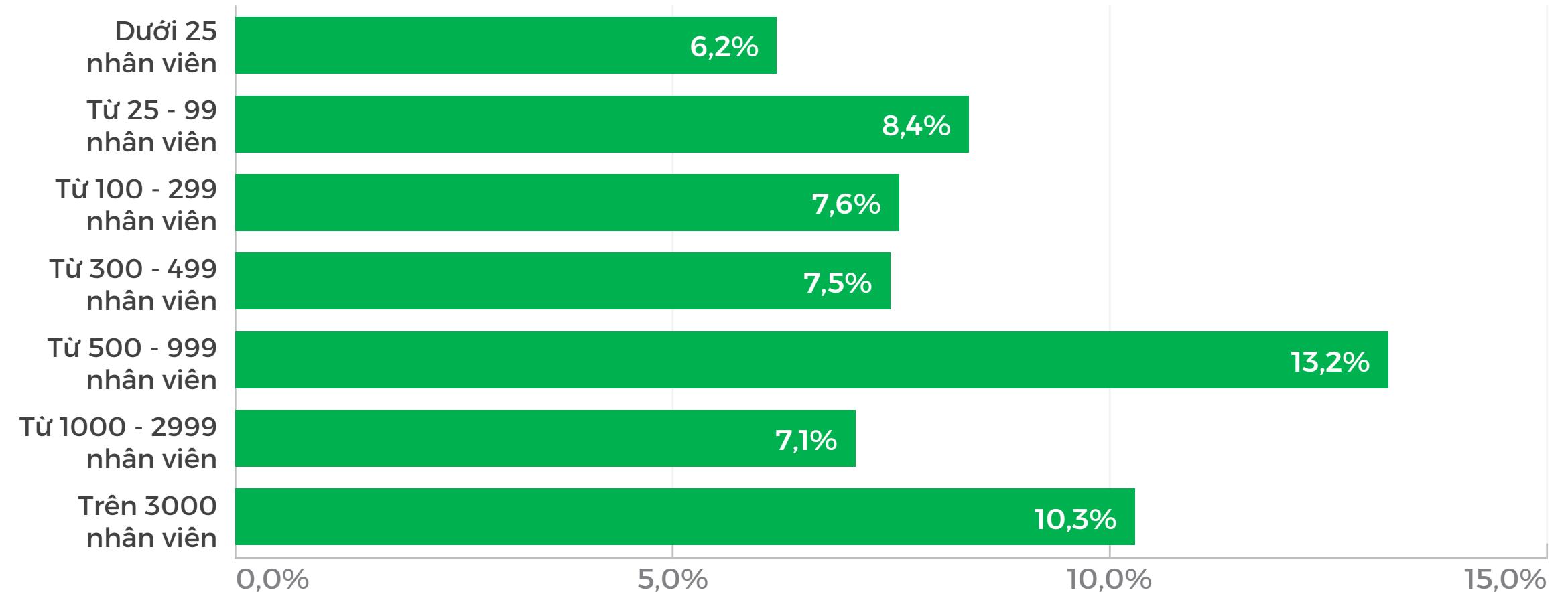


1. Nhu cầu tuyển dụng

Giảm dưới 30%



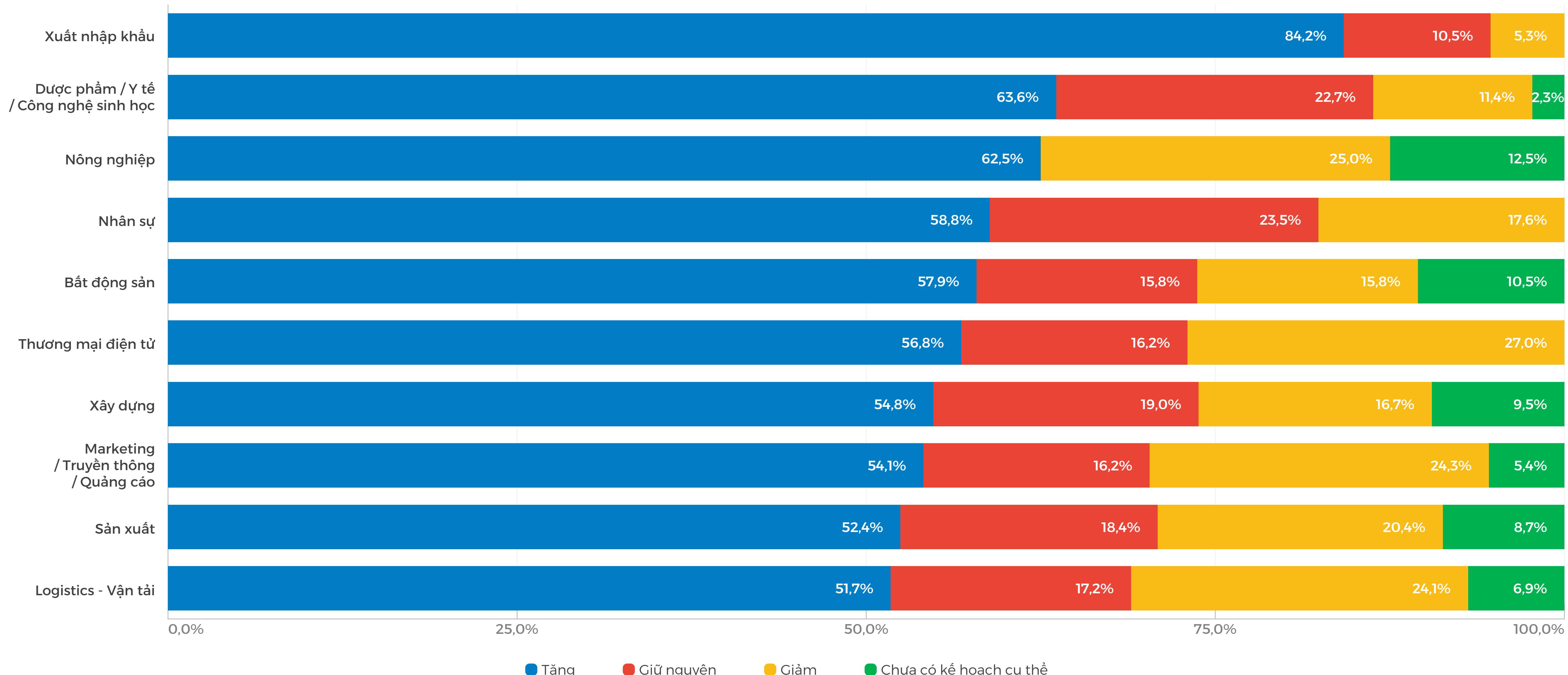
Giảm từ 30% trở lên



Thống kê theo quy mô doanh nghiệp, quy mô **từ 1000-2999 nhân viên** có tỷ lệ doanh nghiệp **tăng trưởng nhu cầu tuyển dụng nhiều nhất** (60,7%). Ngược lại, quy mô có tỷ lệ doanh nghiệp **giảm nhu cầu tuyển dụng nhiều nhất** là **từ 500 - 999 nhân viên** (23,7%).

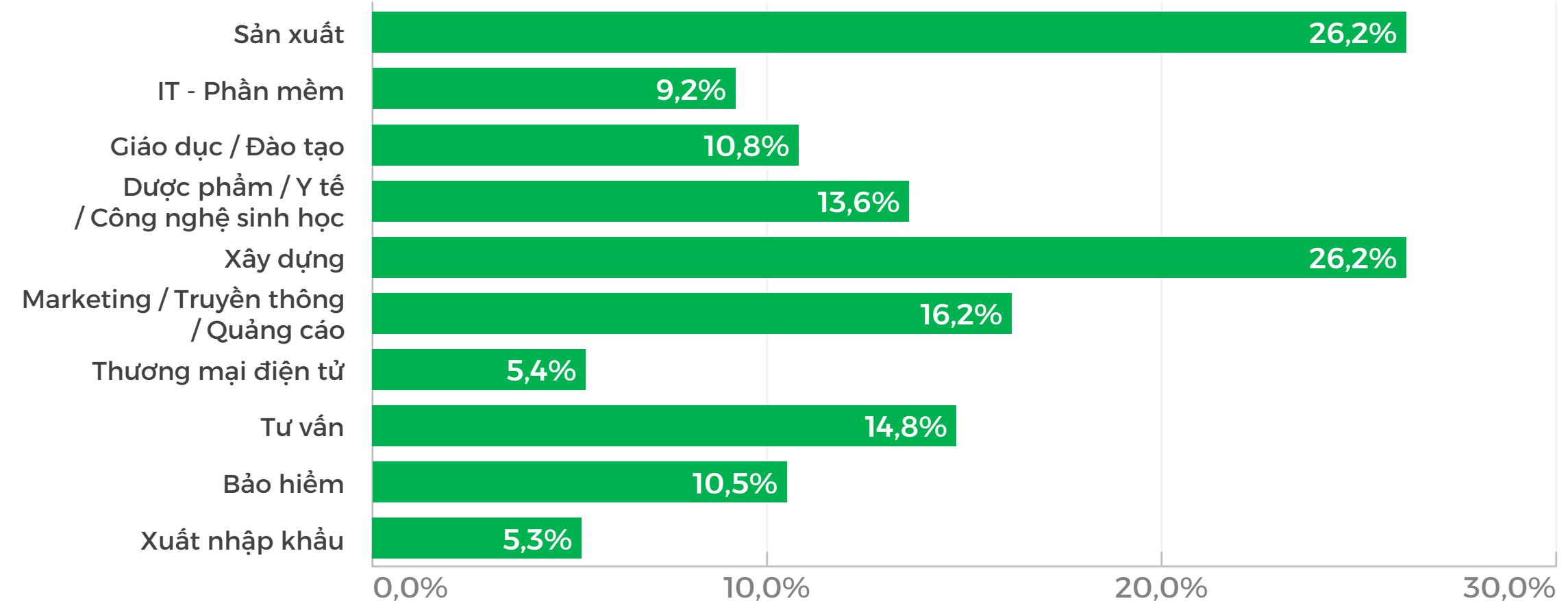
1. Nhu cầu tuyển dụng

Mức thay đổi nhu cầu tuyển dụng trong năm 2023 theo lĩnh vực hoạt động của doanh nghiệp

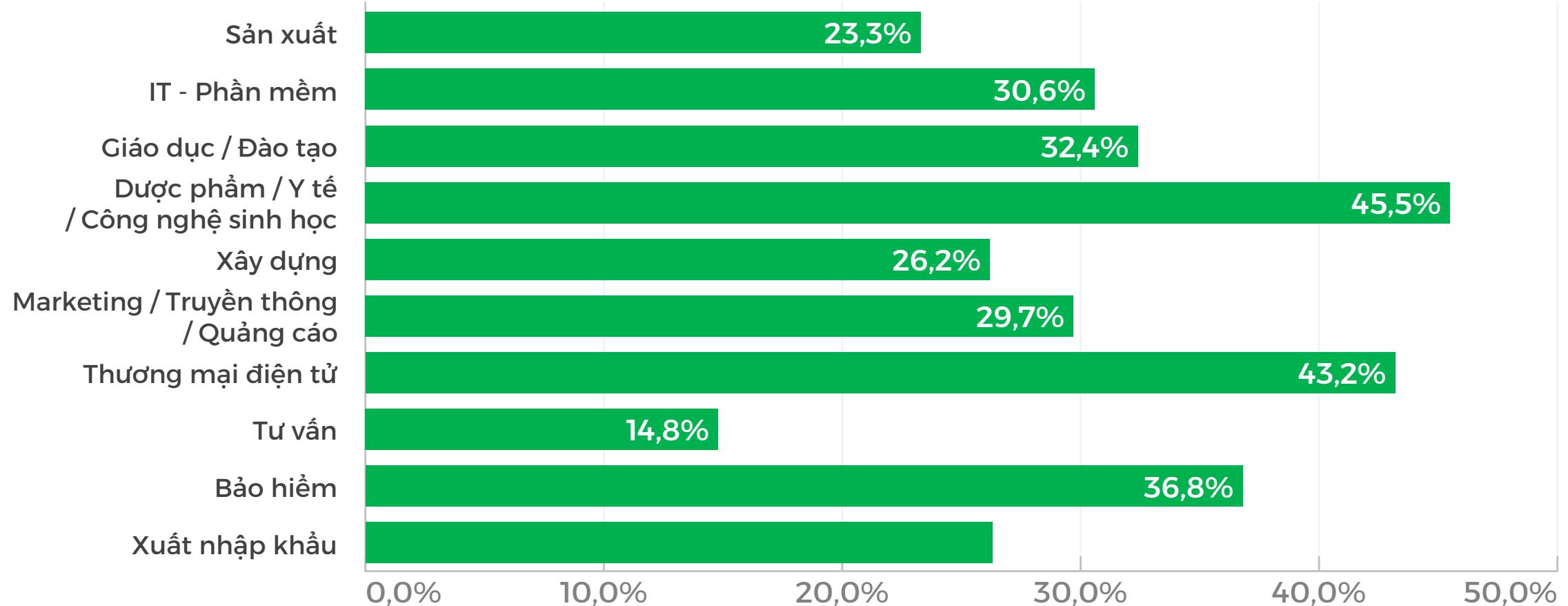


1. Nhu cầu tuyển dụng

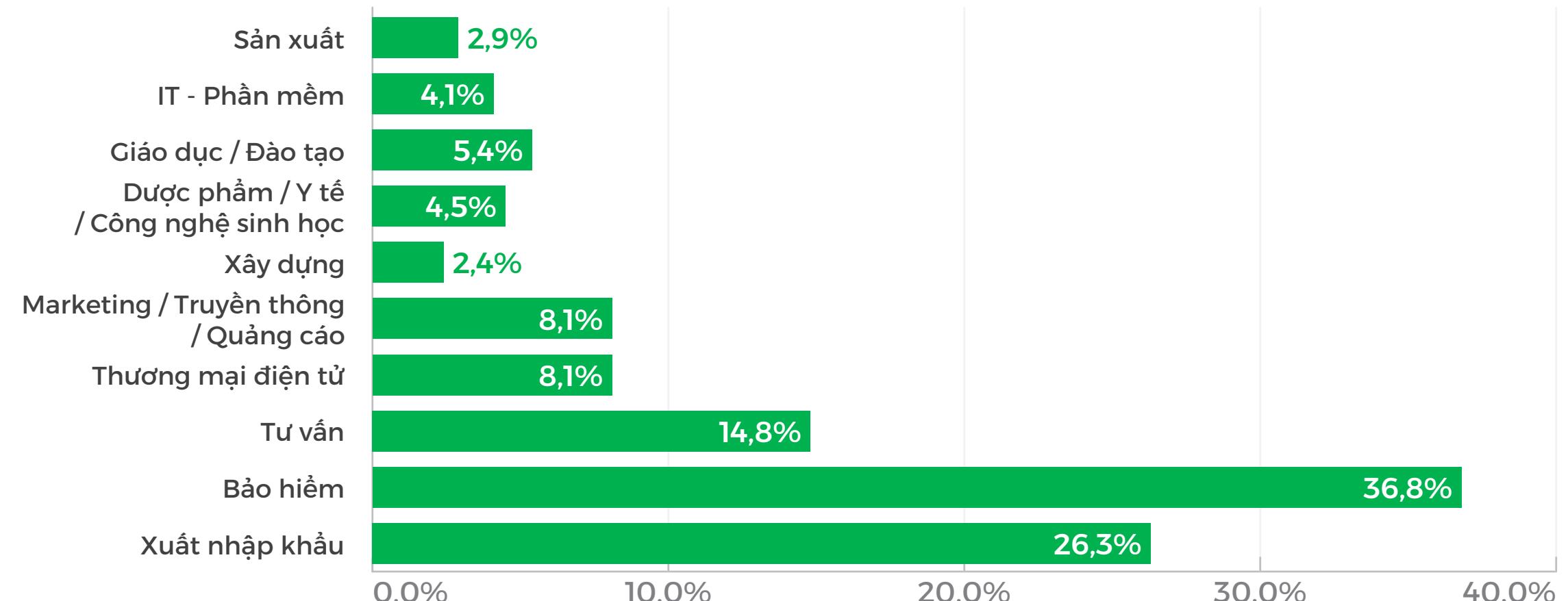
Tăng dưới 10%



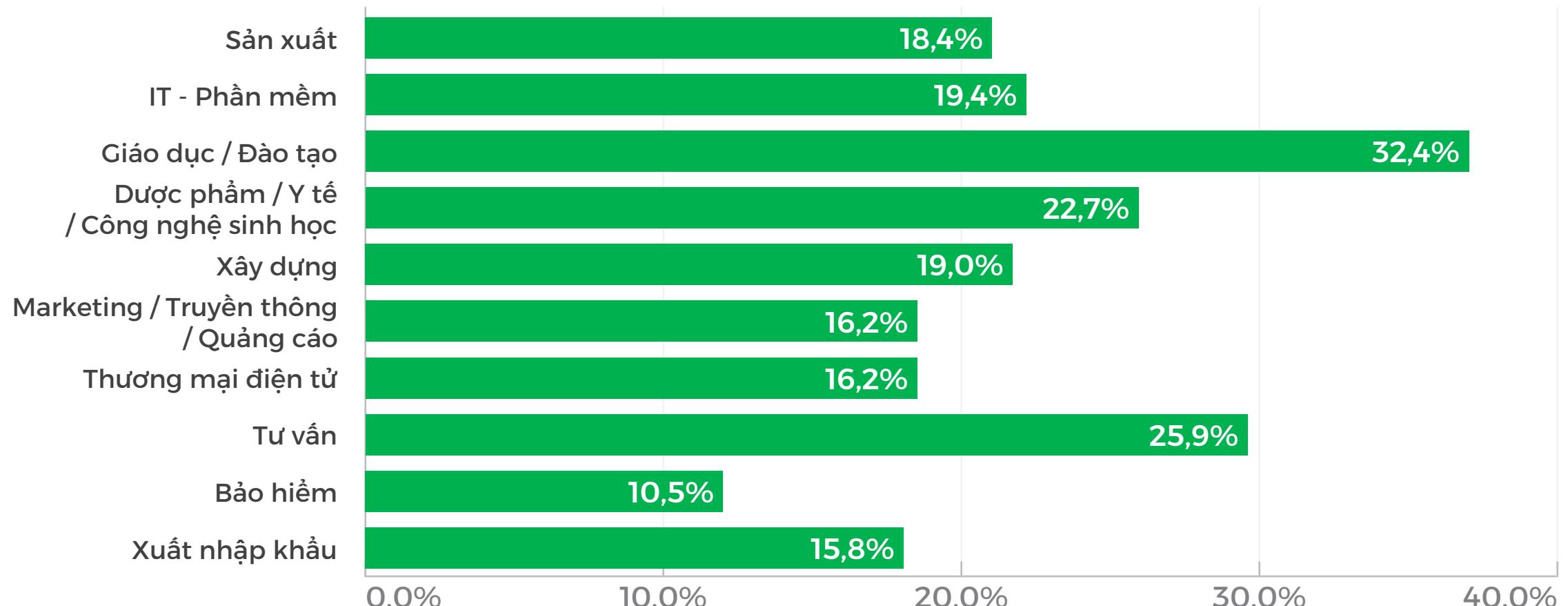
Tăng từ 10% đến dưới 30%



Tăng từ 30% trở lên

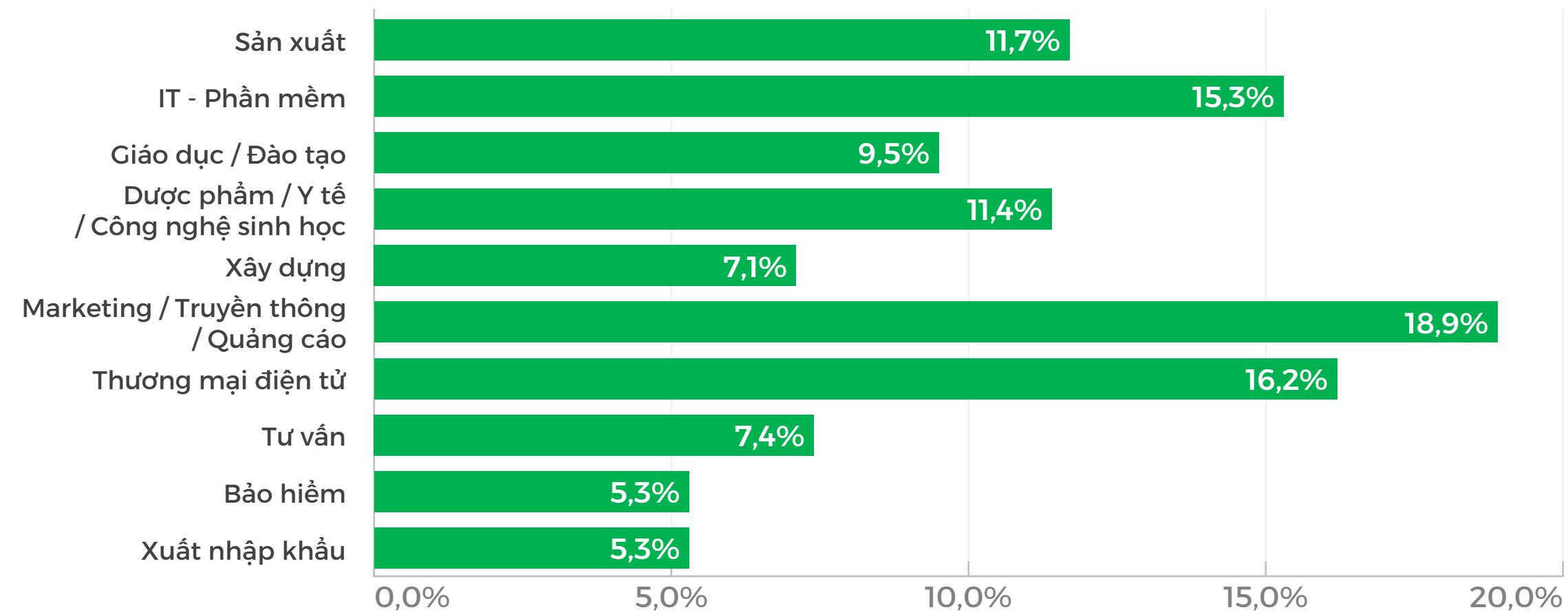


Giữ nguyên

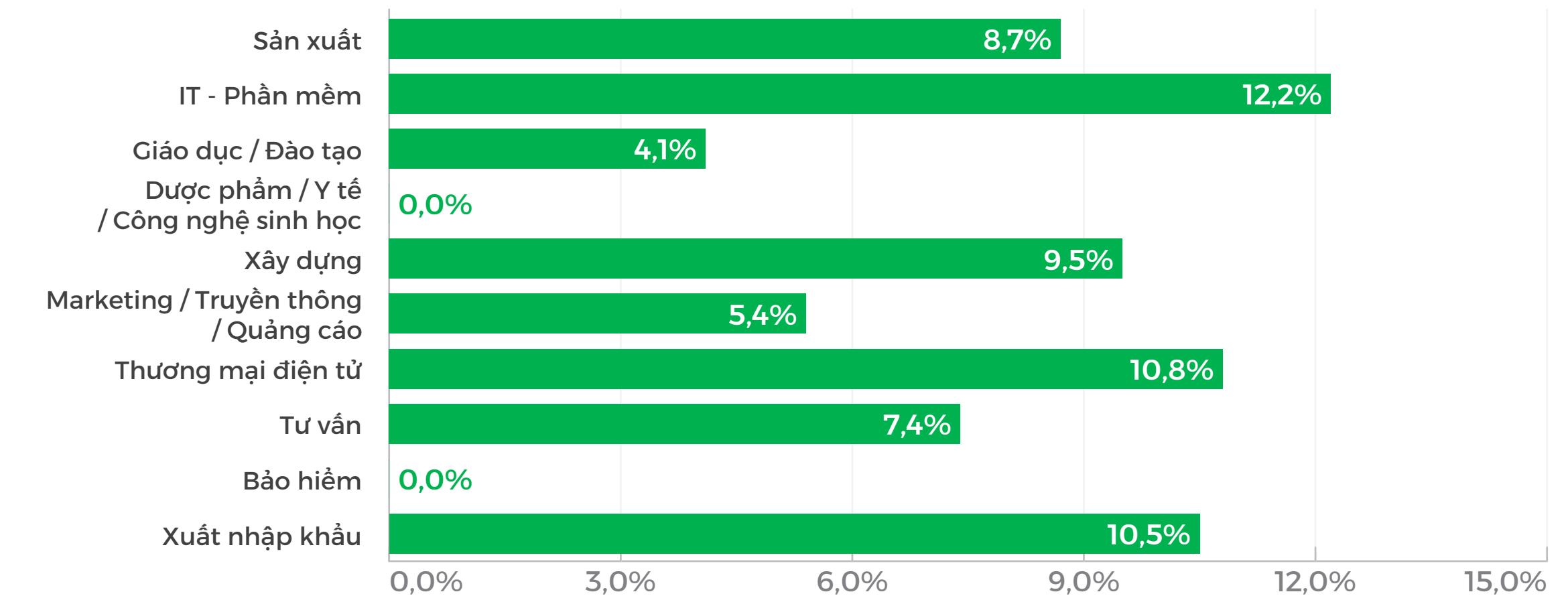


1. Nhu cầu tuyển dụng

Giảm dưới 30%



Giảm từ 30% trở lên

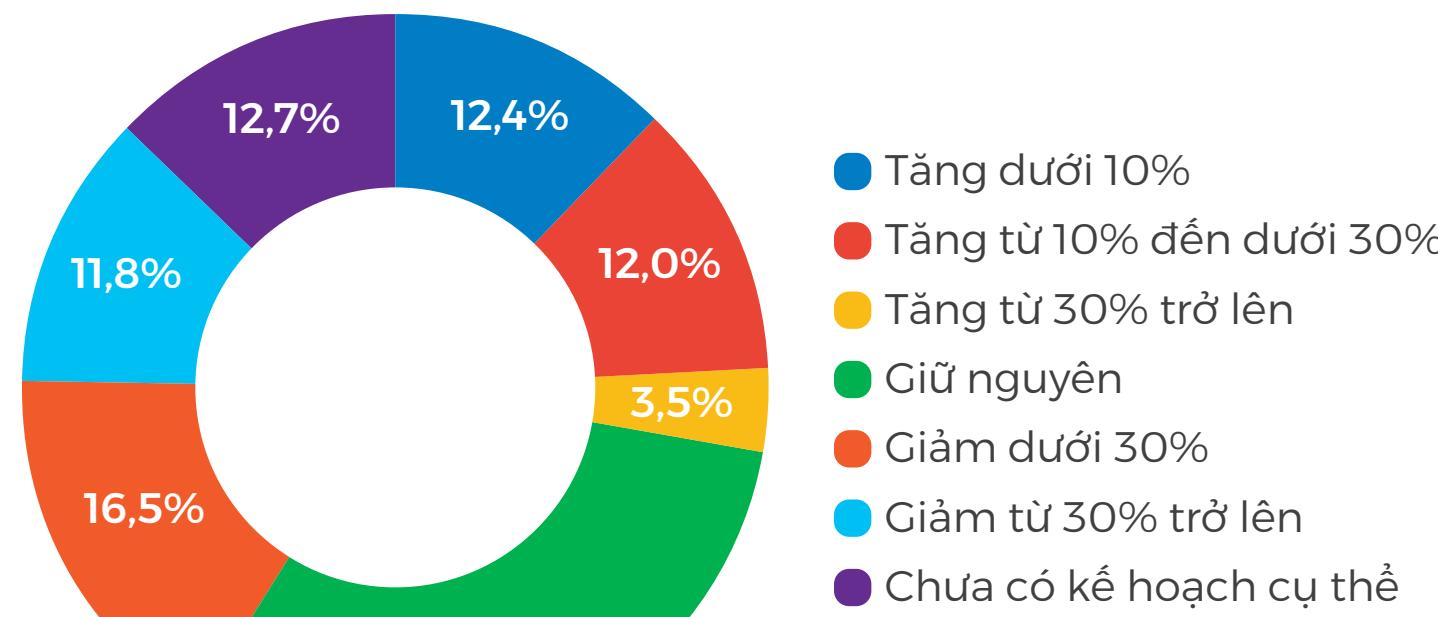


Xuất nhập khẩu là lĩnh vực có đến hơn 80% doanh nghiệp dự kiến tăng nhu cầu tuyển dụng trong năm 2023, chiếm tỷ lệ cao nhất trong các lĩnh vực doanh nghiệp tham gia khảo sát. Lĩnh vực có tỷ lệ tăng trưởng nhu cầu tuyển dụng ở mức trên 30% cao nhất trong năm 2023 là **Bảo hiểm** (36,8%).

Thương mại điện tử là lĩnh vực có tỷ lệ doanh nghiệp dự kiến **giảm nhu cầu tuyển dụng nhiều nhất** (27%). Trong đó, 16,2% doanh nghiệp dự định giảm nhu cầu tuyển dụng từ 30% trở lên so với năm 2022. Đây cũng là tỷ lệ gần như cao nhất ghi nhận trong các nhóm lĩnh vực hoạt động của các doanh nghiệp tham gia khảo sát, chỉ sau **Marketing / Truyền thông / Quảng cáo** (18,9%).

2. Ngân sách tuyển dụng

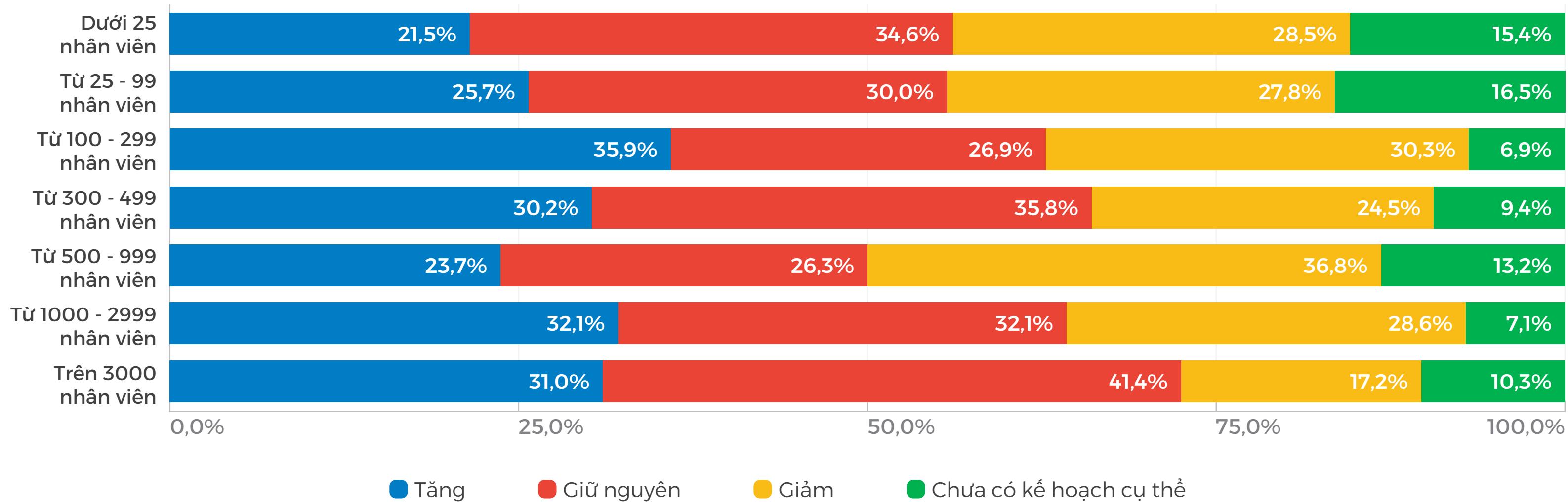
Mức thay đổi ngân sách tuyển dụng dự kiến trong năm 2023



Nhìn chung, ngân sách tuyển dụng dự kiến trong năm 2023 thay đổi cùng chiều với mức thay đổi nhu cầu tuyển dụng của doanh nghiệp.

Trong đó, hơn $\frac{1}{2}$ (27,9%) trong số các doanh nghiệp có kế hoạch tăng nhu cầu tuyển dụng dự kiến sẽ tăng ngân sách tuyển dụng trong năm 2023.

Mức thay đổi ngân sách tuyển dụng dự kiến trong năm 2023 theo quy mô doanh nghiệp

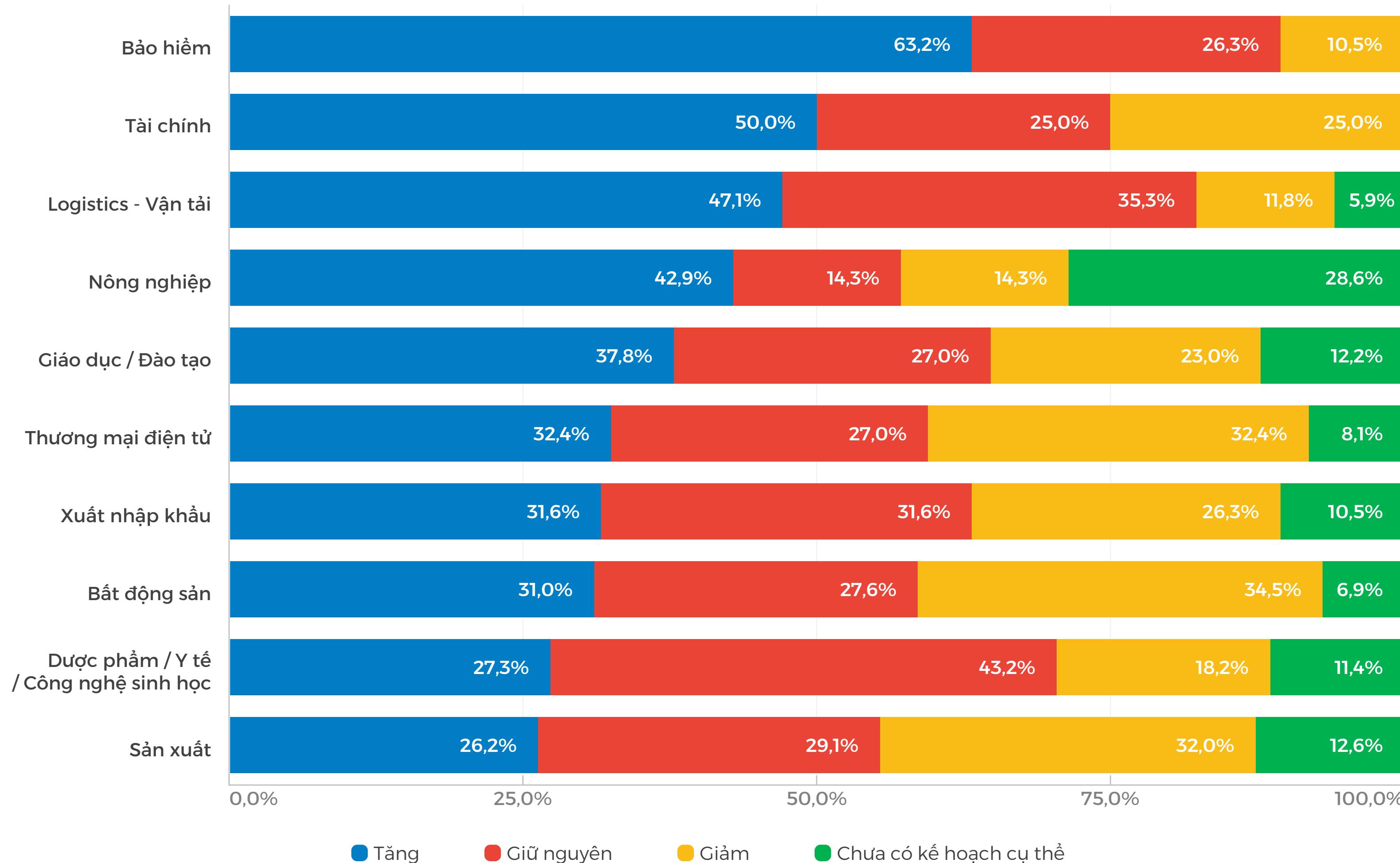


Thống kê theo quy mô doanh nghiệp:

- Mặc dù chỉ xếp vị trí thứ 3 về mức tăng trưởng nhu cầu tuyển dụng trong năm 2023 nhưng quy mô **từ 100-299 nhân viên** có tỷ lệ doanh nghiệp dự kiến **tăng ngân sách tuyển dụng nhiều nhất** (35,9%).
- Quy mô **trên 3000 nhân viên** nhìn chung có ngân sách tuyển dụng dự kiến trong năm 2023 khá ổn định so với năm 2022 khi gần $\frac{1}{2}$ (41,4%) doanh nghiệp có kế hoạch giữ nguyên ngân sách tuyển dụng, mức cao nhất ghi nhận trong các nhóm quy mô. Đặc biệt, mức tăng ngân sách tuyển dụng dự kiến trong năm 2023 ở **mức thấp nhất** được ghi nhận tại các doanh nghiệp **dưới 25 nhân viên** (21,5%).
- Quy mô **từ 500-999 nhân viên** có tỷ lệ doanh nghiệp **giảm ngân sách tuyển dụng nhiều nhất** (36,8%). Theo khảo sát, đây cũng là nhóm quy mô có tỷ lệ doanh nghiệp giảm nhu cầu tuyển dụng nhiều nhất.

2. Ngân sách tuyển dụng

Mức thay đổi ngân sách tuyển dụng dự kiến trong năm 2023 theo lĩnh vực hoạt động của doanh nghiệp

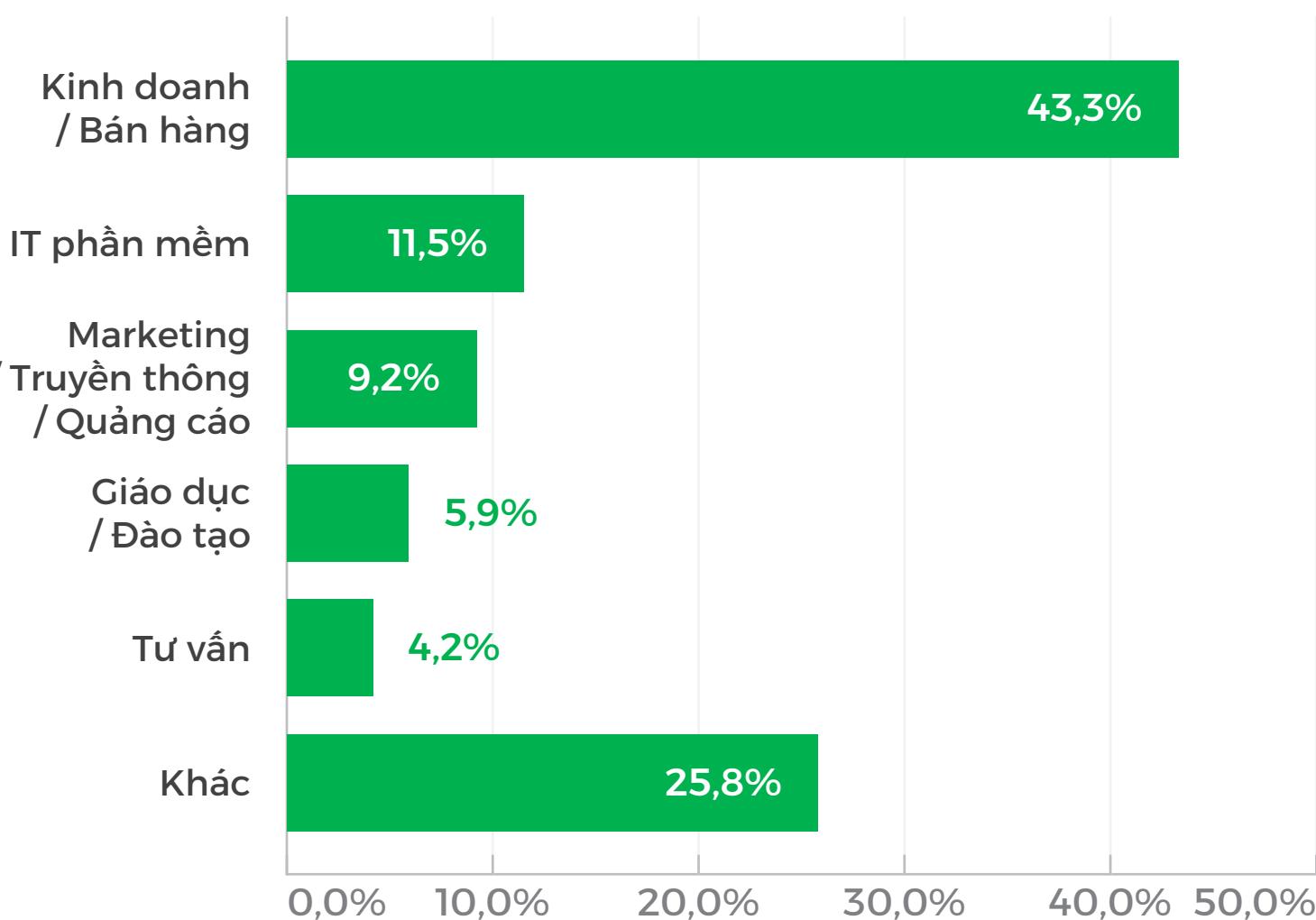


Xét về mức thay đổi ngân sách tuyển dụng dự kiến trong năm 2023 theo lĩnh vực hoạt động của doanh nghiệp, **Bảo hiểm** là lĩnh vực sở hữu tỷ lệ doanh nghiệp có kế hoạch **tăng ngân sách tuyển dụng nhiều nhất** (63,2%).

Bất động sản là lĩnh vực có tỷ lệ doanh nghiệp dự kiến **giảm ngân sách tuyển dụng nhiều nhất** trong năm 2023 (34,5%).

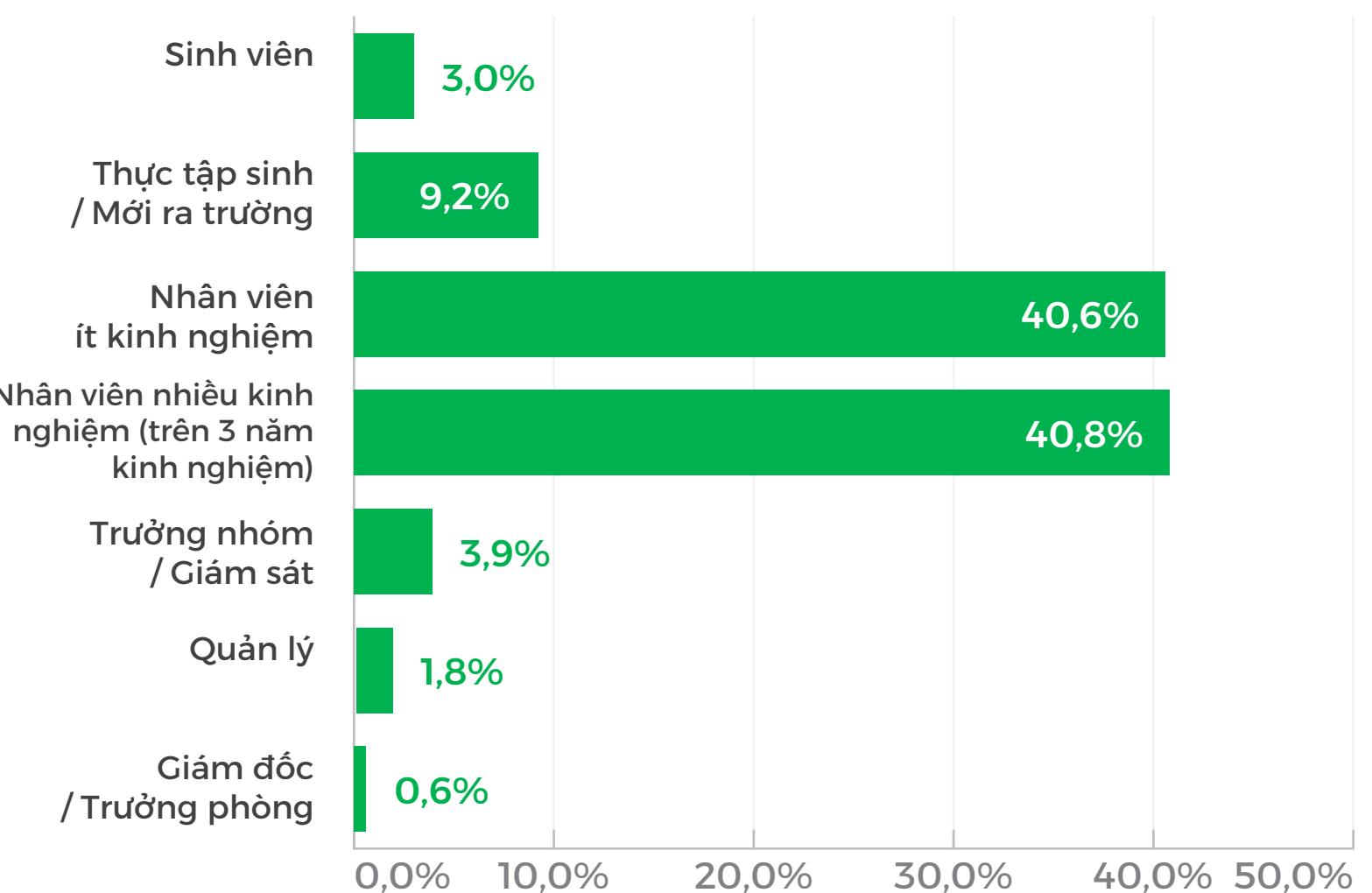
3. Vị trí và đối tượng tuyển dụng

Các vị trí doanh nghiệp dự kiến tuyển dụng nhiều trong năm 2023



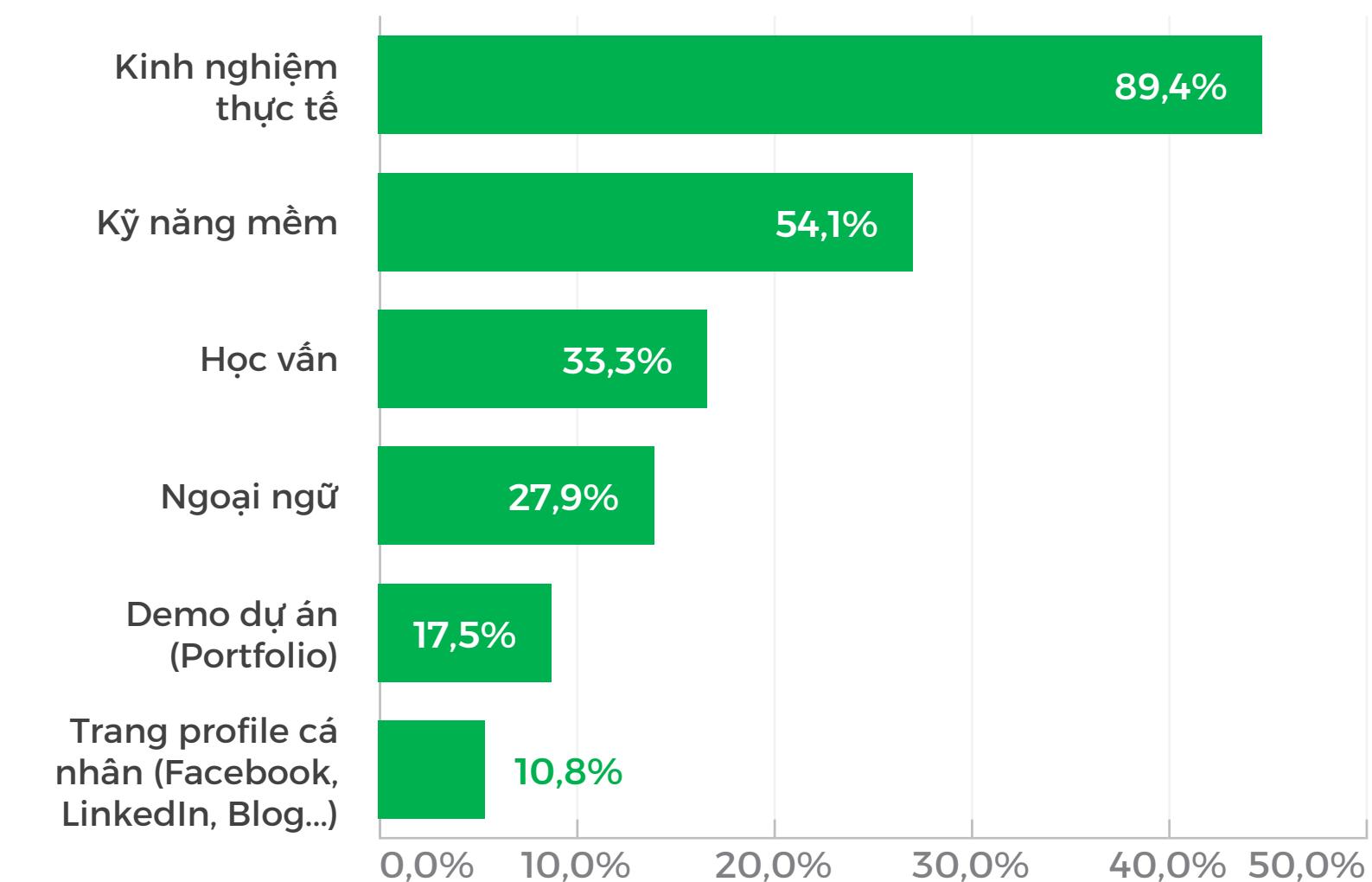
Kinh doanh / Bán hàng, IT phần mềm và Marketing / Truyền thông / Quảng cáo: 3 vị trí được tuyển dụng nhiều nhất trong năm 2022 tiếp tục là những vị trí được doanh nghiệp “săn đón” trong năm 2023.

Đối tượng doanh nghiệp muốn tuyển thêm trong năm 2023



Nhân viên là cấp bậc được nhiều doanh nghiệp quan tâm nhất khi tuyển dụng trong năm 2023. Trong đó, đối tượng nhân viên doanh nghiệp mong muốn tuyển dụng trong năm 2023 là **Nhân viên nhiều kinh nghiệm** (trên 3 năm kinh nghiệm) (40,8%) và **Nhân viên ít kinh nghiệm** (40,6%).

Điều doanh nghiệp quan tâm ở CV ứng viên



Kinh nghiệm thực tế là điều mà hầu hết (89,4%) doanh nghiệp quan tâm ở CV ứng viên.

Tiếp đến là các thông tin về **Kỹ năng mềm** của ứng viên với hơn $\frac{1}{2}$ (54,1%) doanh nghiệp lựa chọn.



Các giải pháp tuyển dụng từ góc độ doanh nghiệp

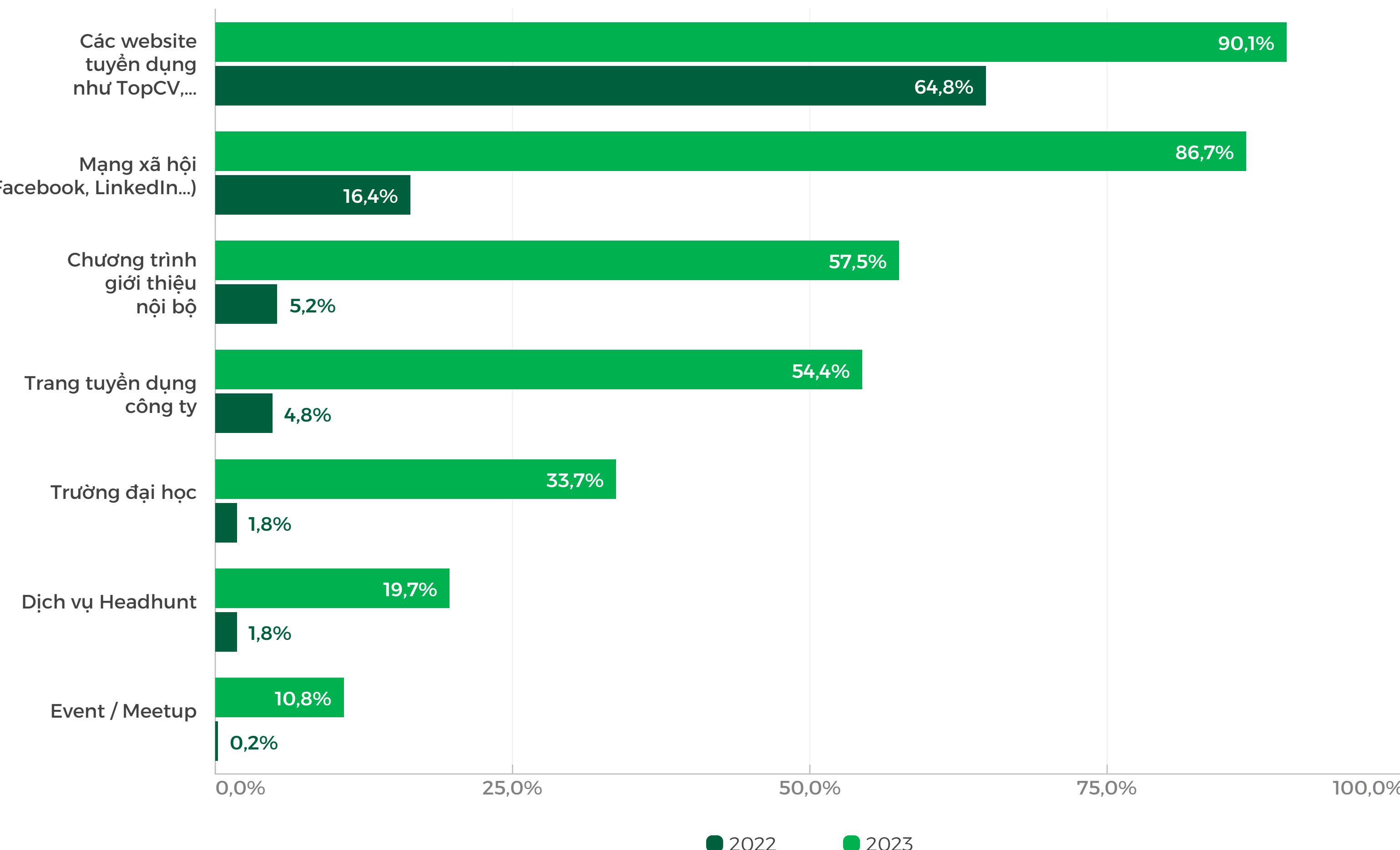
Các số liệu trong phần này được thống kê từ khảo sát
nhà tuyển dụng được TopCV Việt Nam thực hiện
từ 21/12/2022 đến 28/03/2023.



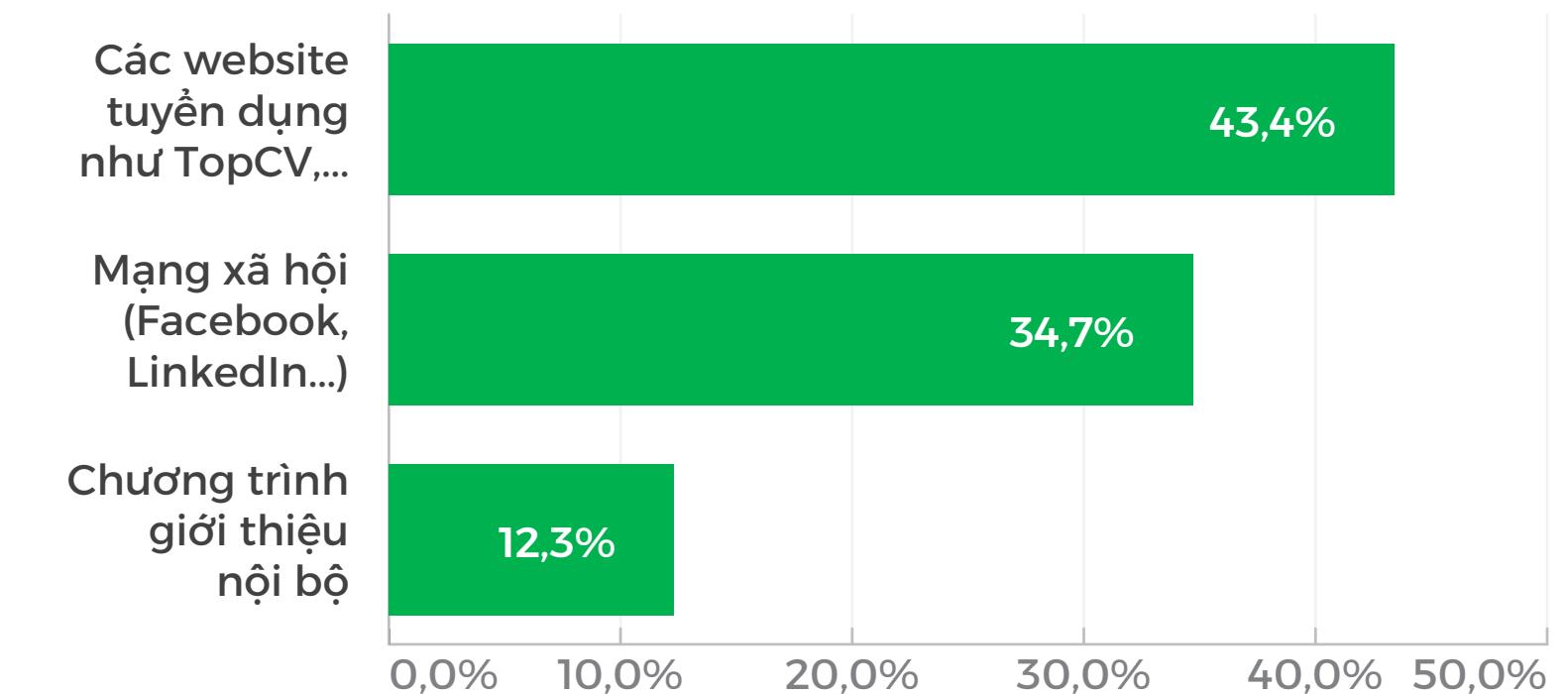
1. Kênh tuyển dụng

THEO KHẢO SÁT ĐỢT 2: CÁC KÊNH TUYỂN DỤNG DOANH NGHIỆP SỬ DỤNG TRONG 2023:

Các kênh tuyển dụng doanh nghiệp sẽ sử dụng trong năm 2023



Các kênh tuyển dụng được đánh giá mang lại hiệu quả cao nhất trong năm 2022

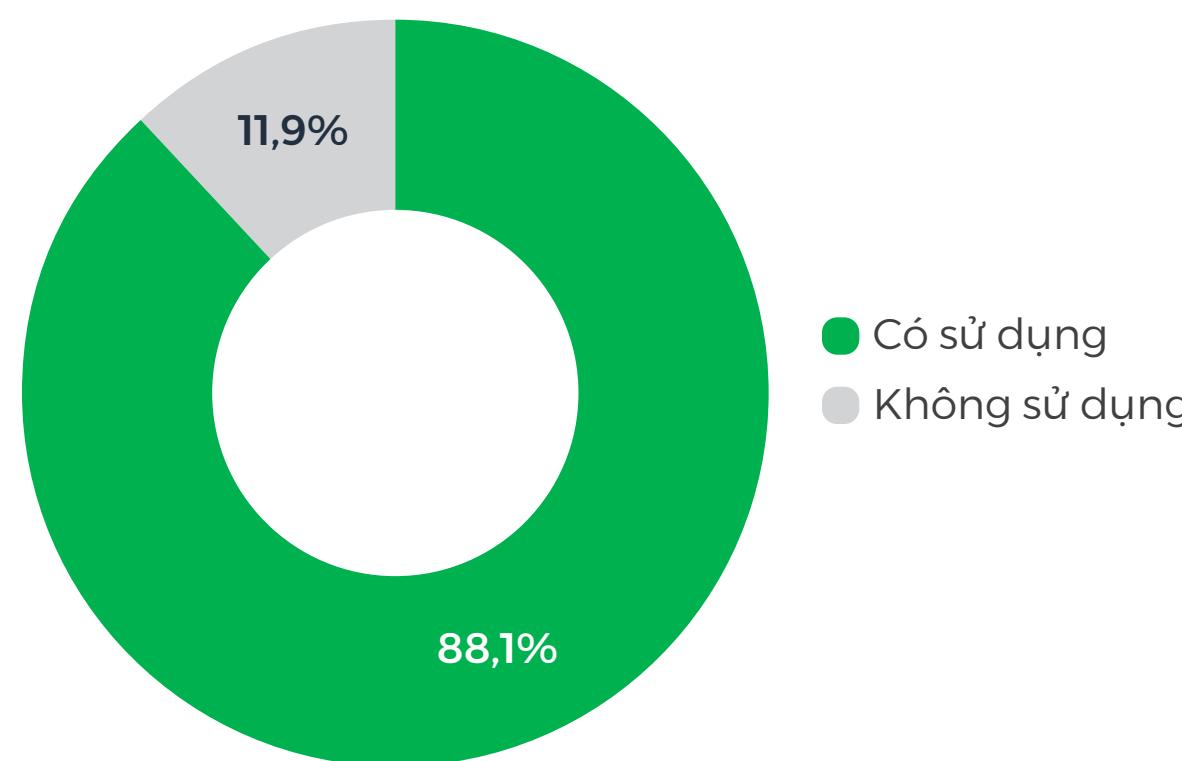


Nhìn chung, các doanh nghiệp tham gia khảo sát đều sử dụng nhiều kênh khác nhau để đáp ứng nhu cầu tuyển dụng trong năm 2022.

Trong đó, các website tuyển dụng như TopCV,... và Mạng xã hội (Facebook, LinkedIn...) là 2 kênh tuyển dụng được đánh giá mang lại hiệu quả cao nhất trong năm 2022 và được nhiều doanh nghiệp dự định tiếp tục sử dụng trong năm 2023.

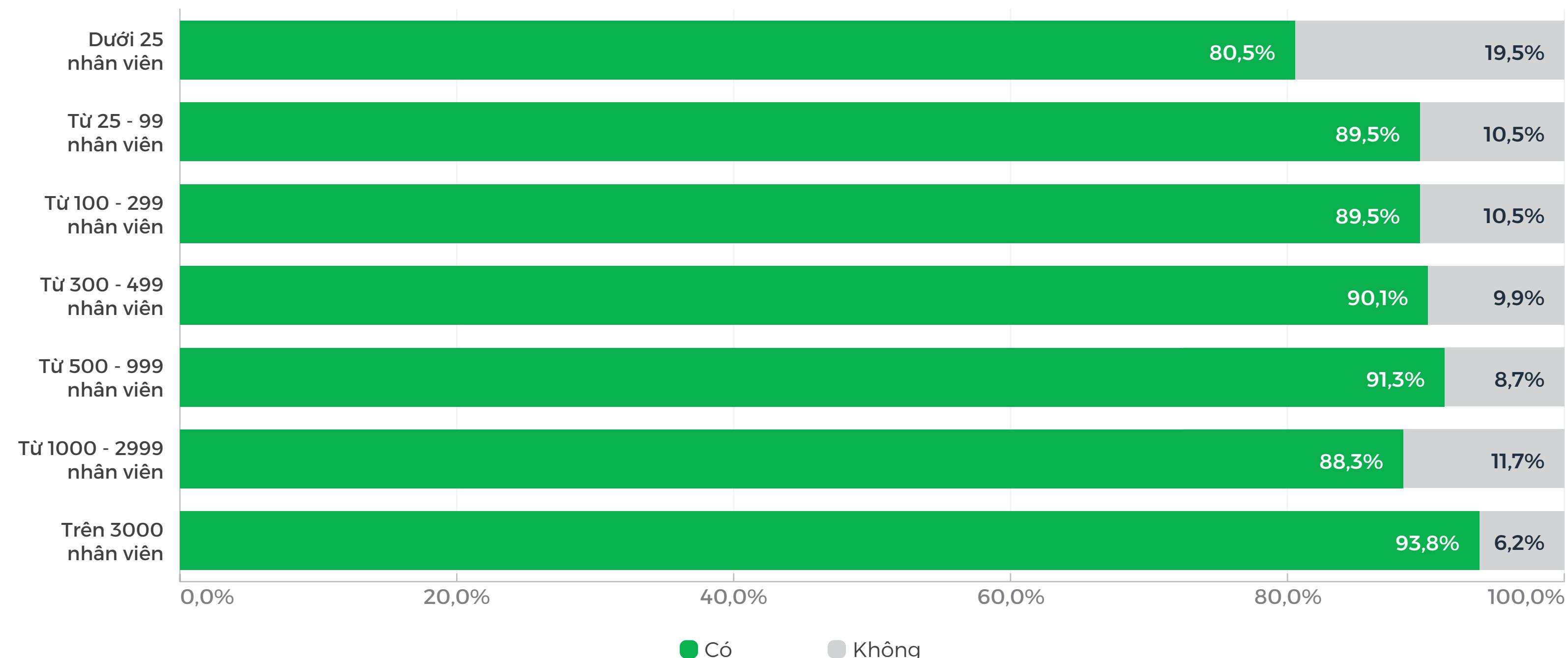
2. Giải pháp tuyển dụng tổng thể

Kế hoạch sử dụng các giải pháp tuyển dụng tổng thể trong năm 2023



Sử dụng các giải pháp tuyển dụng tổng thể vẫn là xu hướng được doanh nghiệp sử dụng trong năm 2023 khi có đến 88,1% doanh nghiệp tham gia khảo sát lựa chọn.

Kế hoạch sử dụng các giải pháp tuyển dụng tổng thể trong năm 2023 theo quy mô doanh nghiệp

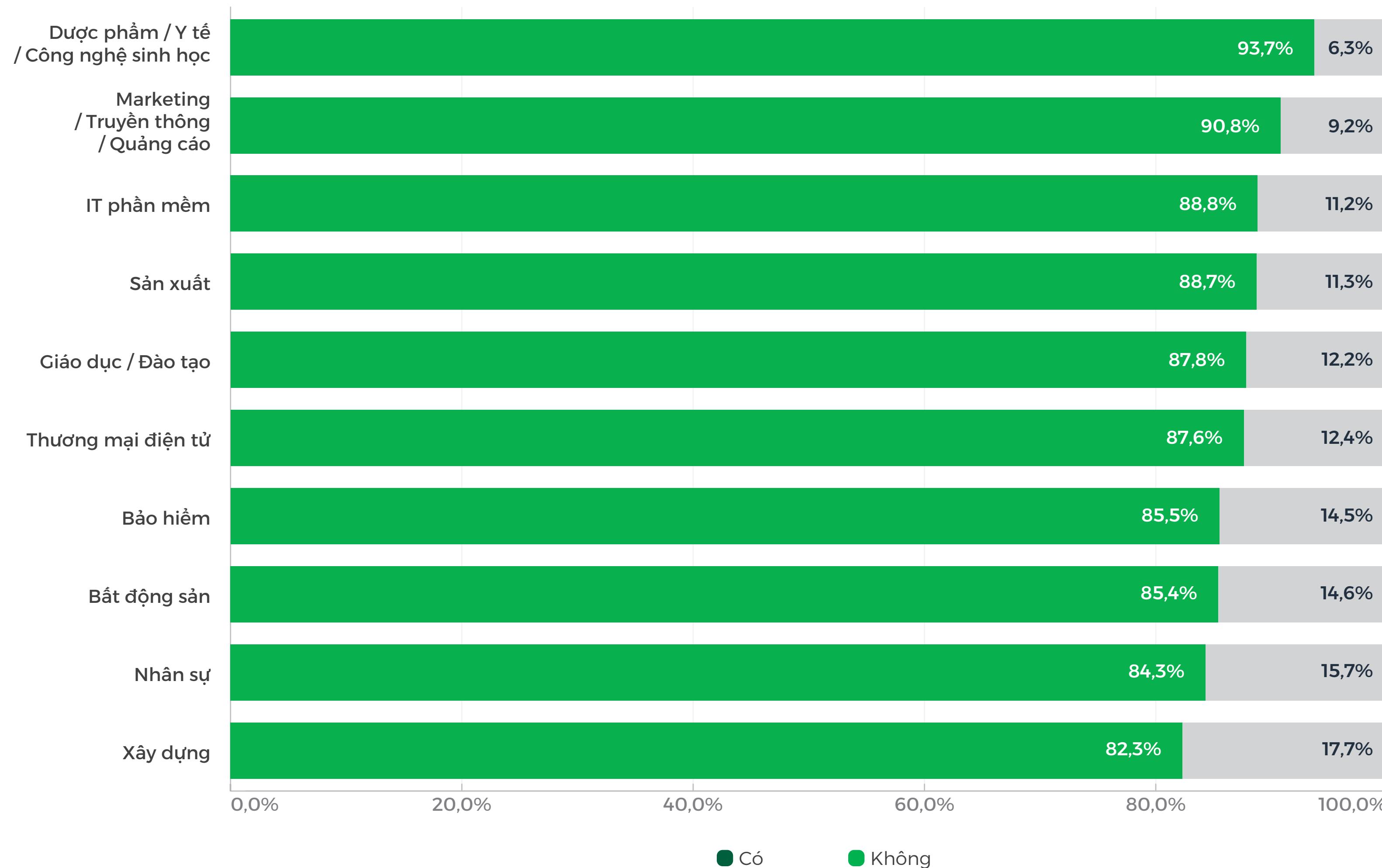


Nhìn chung, tỷ lệ sử dụng các giải pháp tuyển dụng tổng thể tăng theo quy mô doanh nghiệp.

Đặc biệt, để đáp ứng nhu cầu tuyển dụng số lượng lớn, có đến 93,8% doanh nghiệp có quy mô **trên 3000 nhân viên** có kế hoạch sử dụng các giải pháp tuyển dụng tổng thể trong năm 2023. Đây cũng là mức tỷ lệ cao nhất được ghi nhận trong các nhóm quy mô doanh nghiệp.

2. Giải pháp tuyển dụng tổng thể

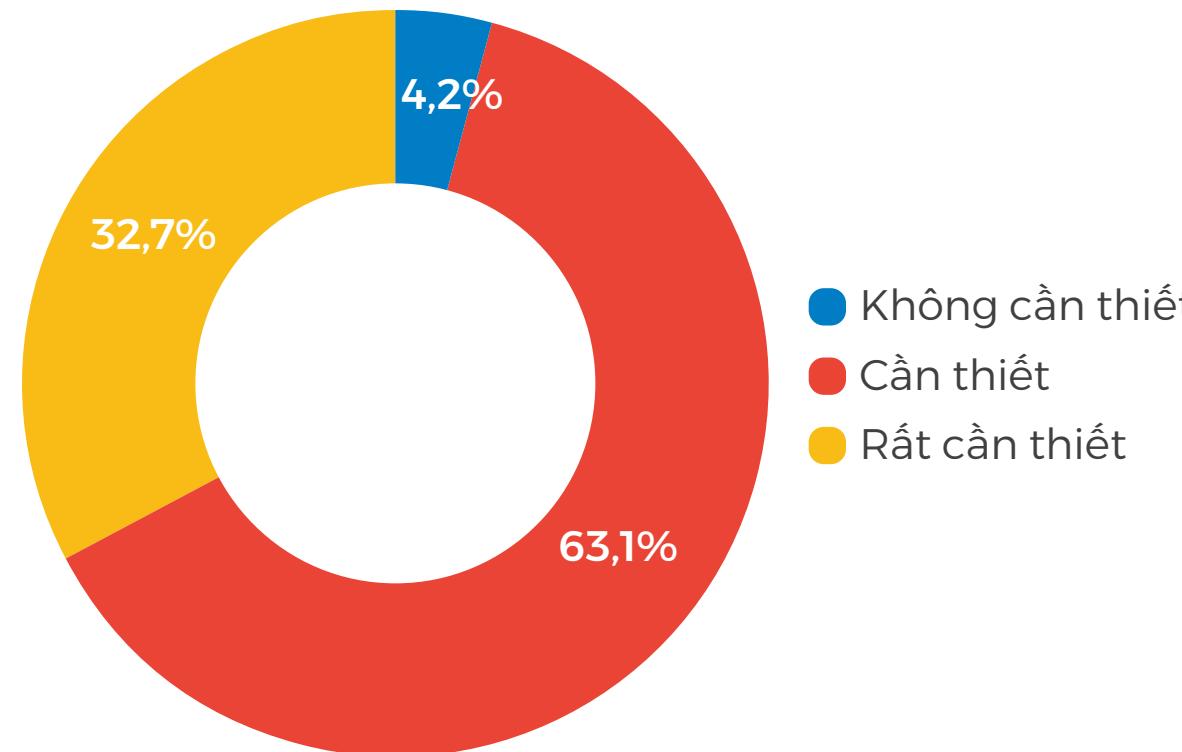
Kế hoạch sử dụng các giải pháp tuyển dụng tổng thể trong năm 2023 theo lĩnh vực hoạt động của doanh nghiệp



Theo lĩnh vực hoạt động của doanh nghiệp, **Dược phẩm / Y tế / Công nghệ sinh học** và **Marketing / Truyền thông / Quảng cáo** là 2 nhóm có tỷ lệ doanh nghiệp dự định sử dụng các giải pháp tuyển dụng tổng thể trong năm 2023 cao nhất, chiếm trên 90%.

3. Truyền thông thương hiệu tuyển dụng

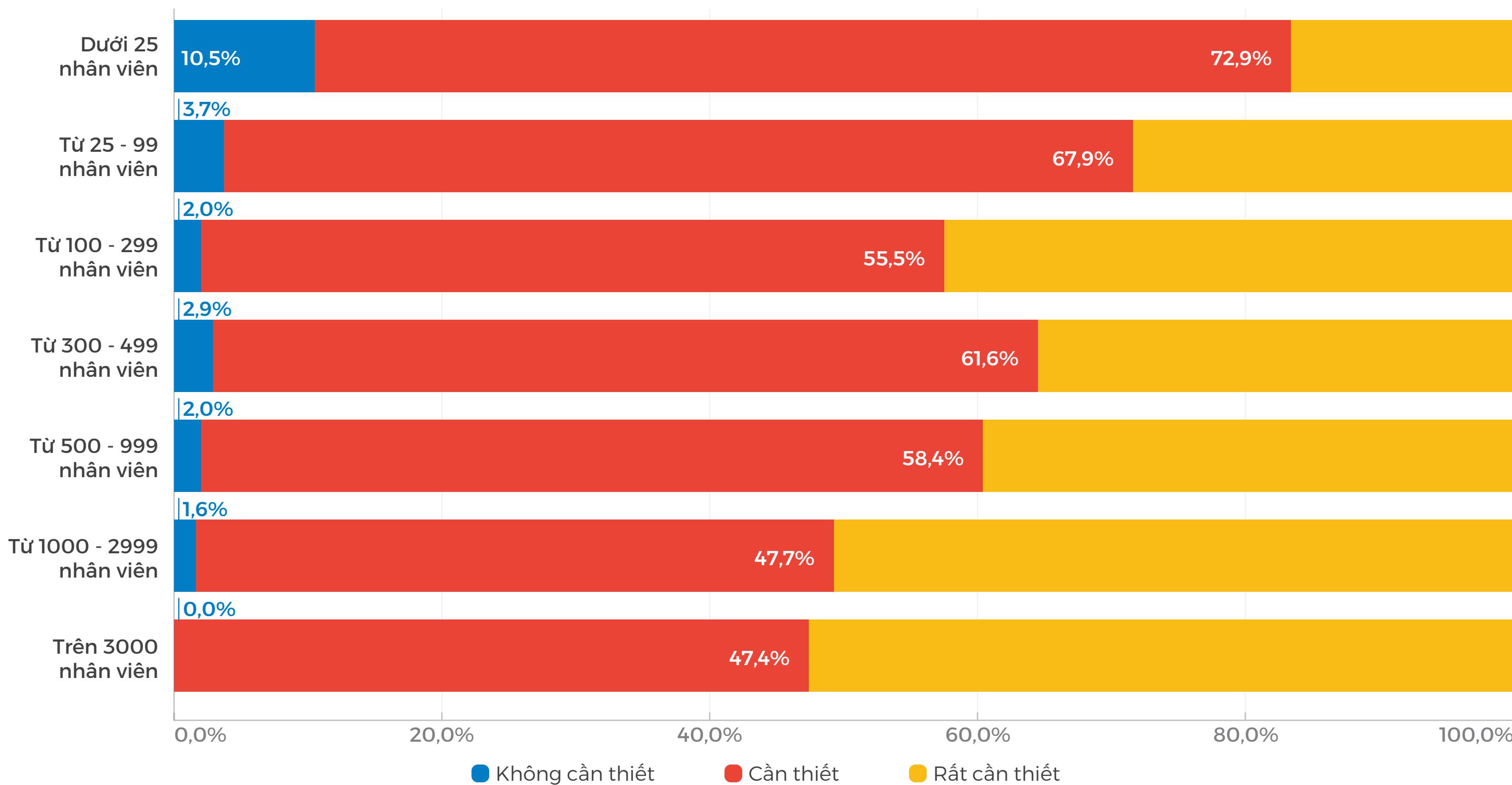
Đánh giá mức độ cần thiết của hoạt động truyền thông thương hiệu tuyển dụng (Employer Branding) đối với doanh nghiệp



Hầu hết các doanh nghiệp (95,8%) nhận thức được sự cần thiết của hoạt động truyền thông thương hiệu tuyển dụng (Employer Branding).

Trong đó, có đến gần $\frac{1}{3}$ (32,7%) người tham gia khảo sát đánh giá truyền thông thương hiệu tuyển dụng là rất cần thiết đối với doanh nghiệp.

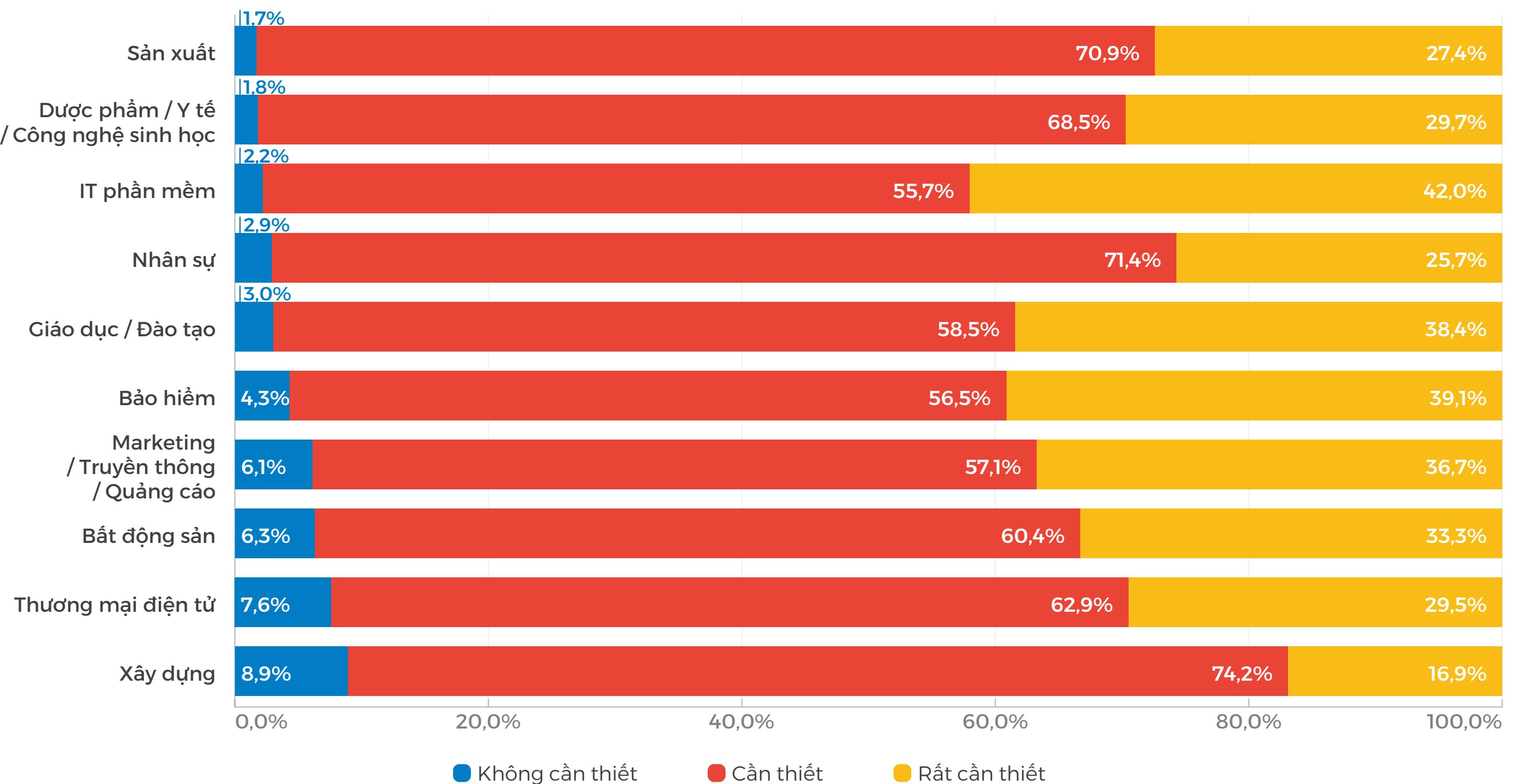
Đánh giá mức độ cần thiết của hoạt động truyền thông thương hiệu tuyển dụng (Employer Branding) theo quy mô doanh nghiệp



Nhìn chung, các doanh nghiệp có quy mô càng lớn thì càng quan tâm đến hoạt động truyền thông thương hiệu tuyển dụng.

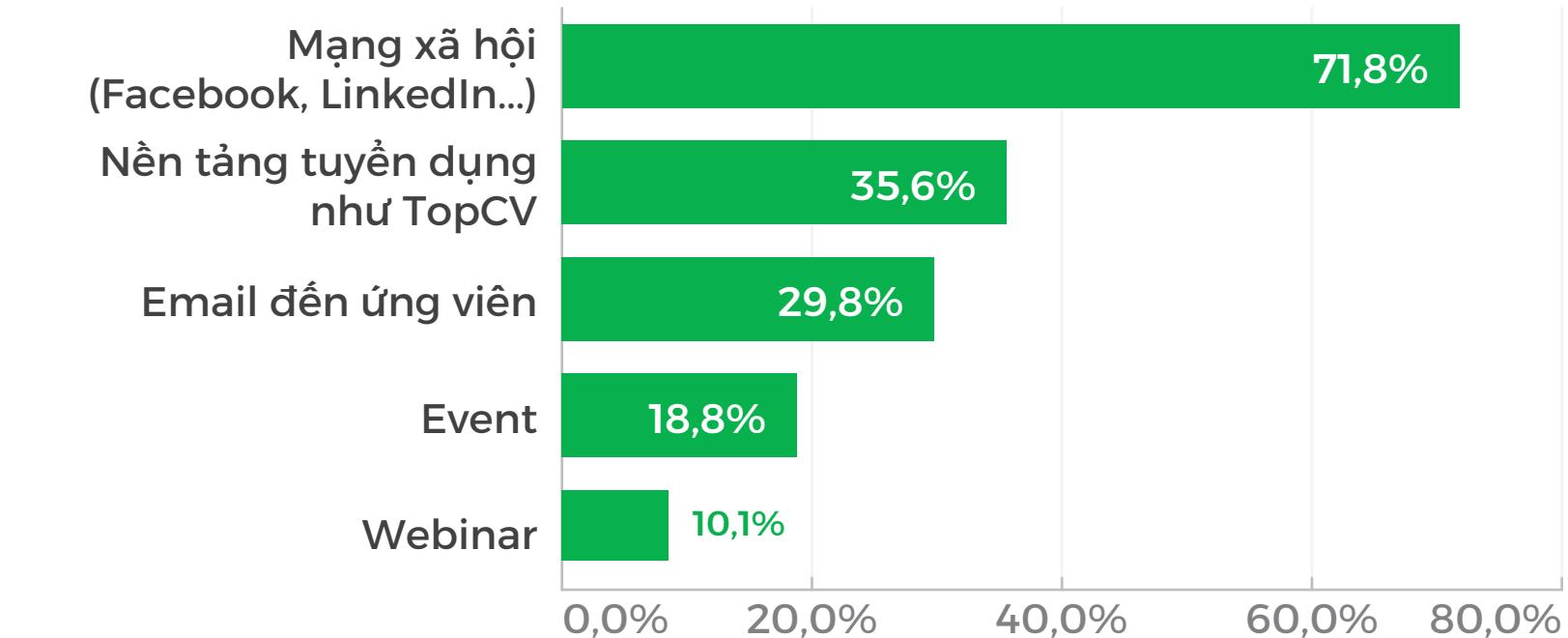
3. Truyền thông thương hiệu tuyển dụng

Đánh giá mức độ cần thiết của hoạt động truyền thông thương hiệu tuyển dụng (Employer Branding) theo lĩnh vực hoạt động của doanh nghiệp



Các doanh nghiệp hoạt động trong 3 lĩnh vực **Sản xuất, Dược phẩm / Y tế / Công nghệ sinh học** và **IT phần mềm** đánh giá hoạt động truyền thông thương hiệu tuyển dụng ở mức cần thiết / rất cần thiết chiếm tỷ lệ cao nhất. Đặc biệt, có đến 42,0% các doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực **IT phần mềm** đánh giá hoạt động truyền thông thương hiệu tuyển dụng là rất cần thiết.

Các kênh truyền thông thương hiệu tuyển dụng



Theo khảo sát, các doanh nghiệp sử dụng nhiều kênh khác nhau để truyền thông thương hiệu tuyển dụng.

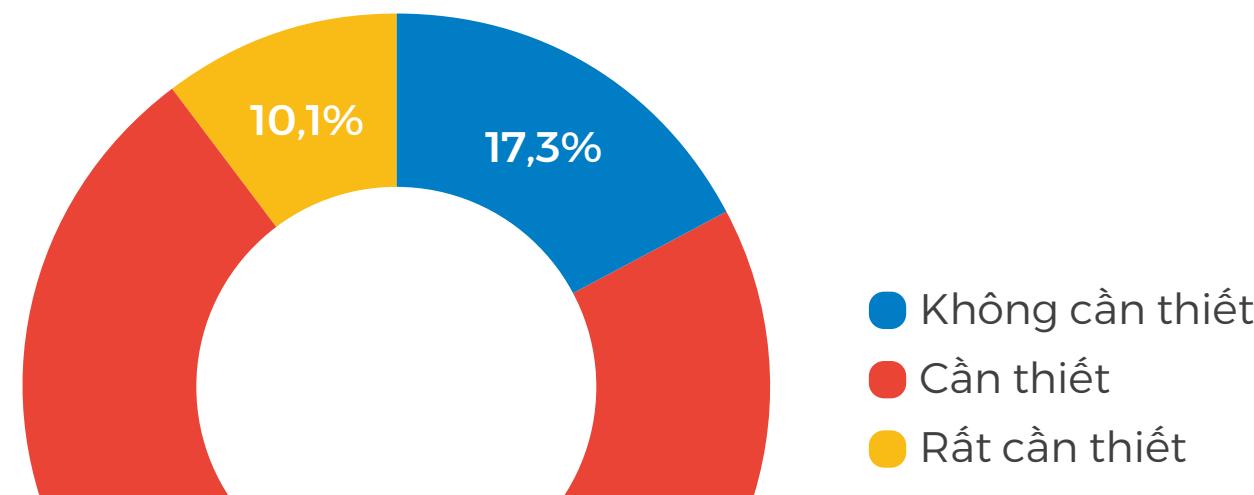
Trong đó, **Mạng xã hội (Facebook, LinkedIn..)** là kênh truyền thông thương hiệu tuyển dụng phổ biến nhất với hơn 70% doanh nghiệp lựa chọn.

Nền tảng tuyển dụng như TopCV (đặt banner, sử dụng chuyên trang tuyển dụng) cũng là kênh truyền thông thương hiệu tuyển dụng phổ biến với hơn $\frac{1}{3}$ (35,6%) các doanh nghiệp tham gia khảo sát lựa chọn.

✓ Như vậy, việc xây dựng và truyền thông thương hiệu, đặc biệt là trên các kênh phổ biến được nhiều doanh nghiệp đánh giá cao sẽ là một trong những chiến lược tối quan trọng để nâng cao mức độ cạnh tranh giữa các doanh nghiệp. Trong năm 2023, để tuyển dụng được nguồn lực tốt và cao hơn nữa là thu hút và giữ chân nhân tài, doanh nghiệp cần đầu tư truyền thông thương hiệu tuyển dụng mạnh mẽ và sáng tạo hơn ngay từ bây giờ.

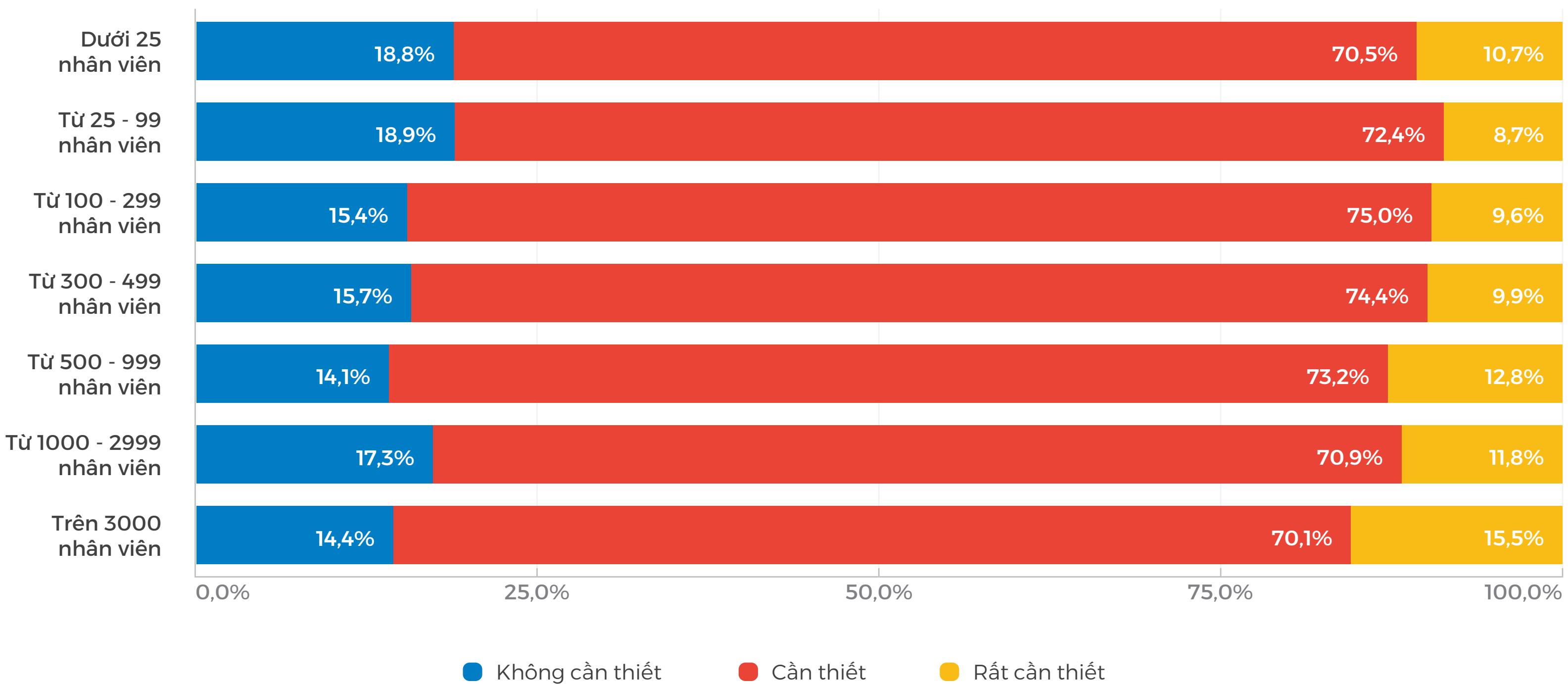
4. Sử dụng bài test trong quy trình tuyển dụng

Đánh giá mức độ cần thiết của bài test trong quy trình tuyển dụng của doanh nghiệp



82,7% doanh nghiệp tham gia khảo sát đánh giá bài test trong quy trình tuyển dụng là cần thiết / rất cần thiết, tăng 8,4% so với năm 2021 (74,3%).

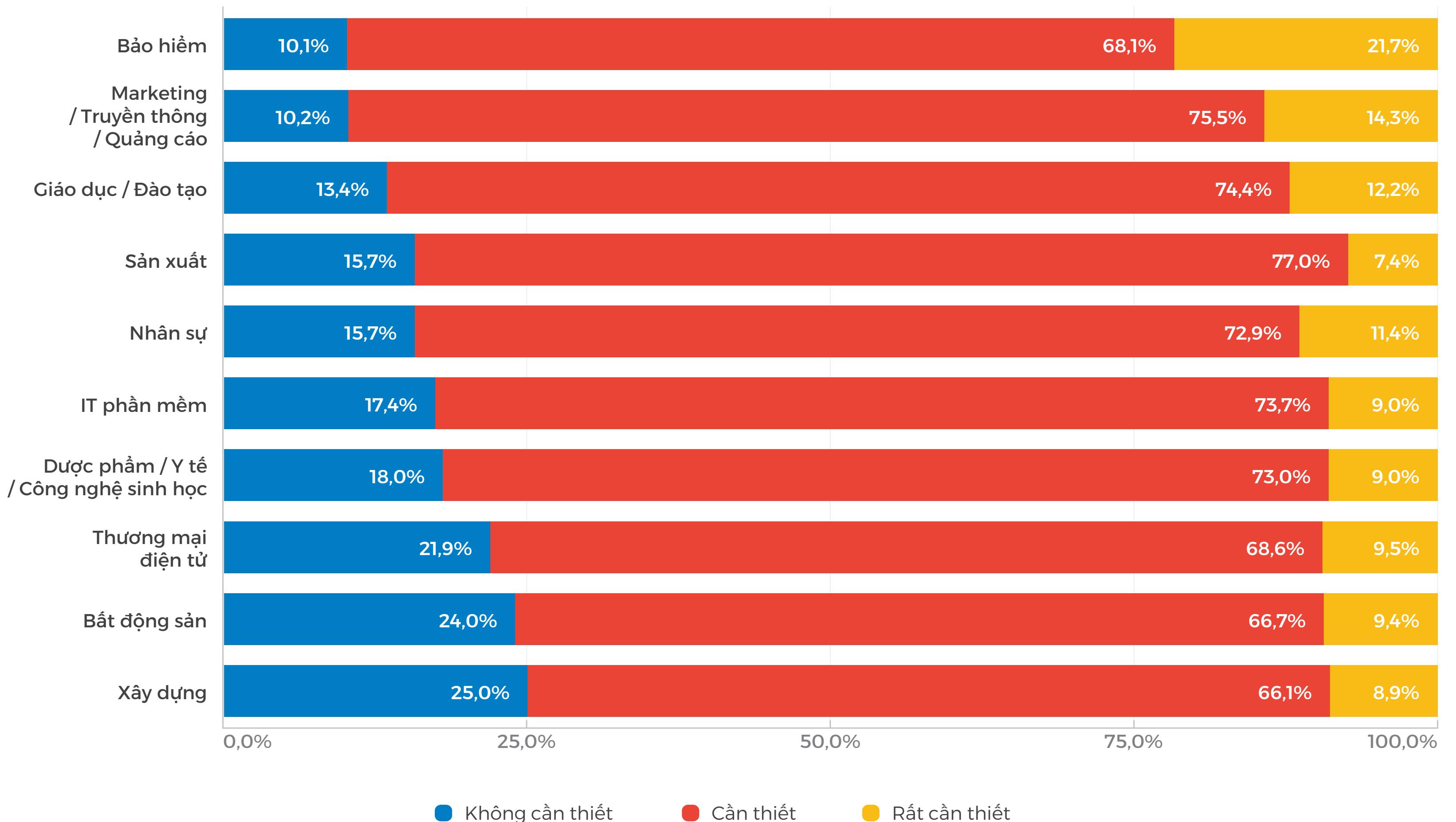
Đánh giá mức độ cần thiết của bài test trong quy trình tuyển dụng theo quy mô doanh nghiệp



15,5% doanh nghiệp quy mô **trên 3000 nhân viên** đánh giá bài test trong quy trình tuyển dụng là rất cần thiết. Đây là mức tỷ lệ cao nhất ghi nhận trong các nhóm quy mô.

4. Sử dụng bài test trong quy trình tuyển dụng

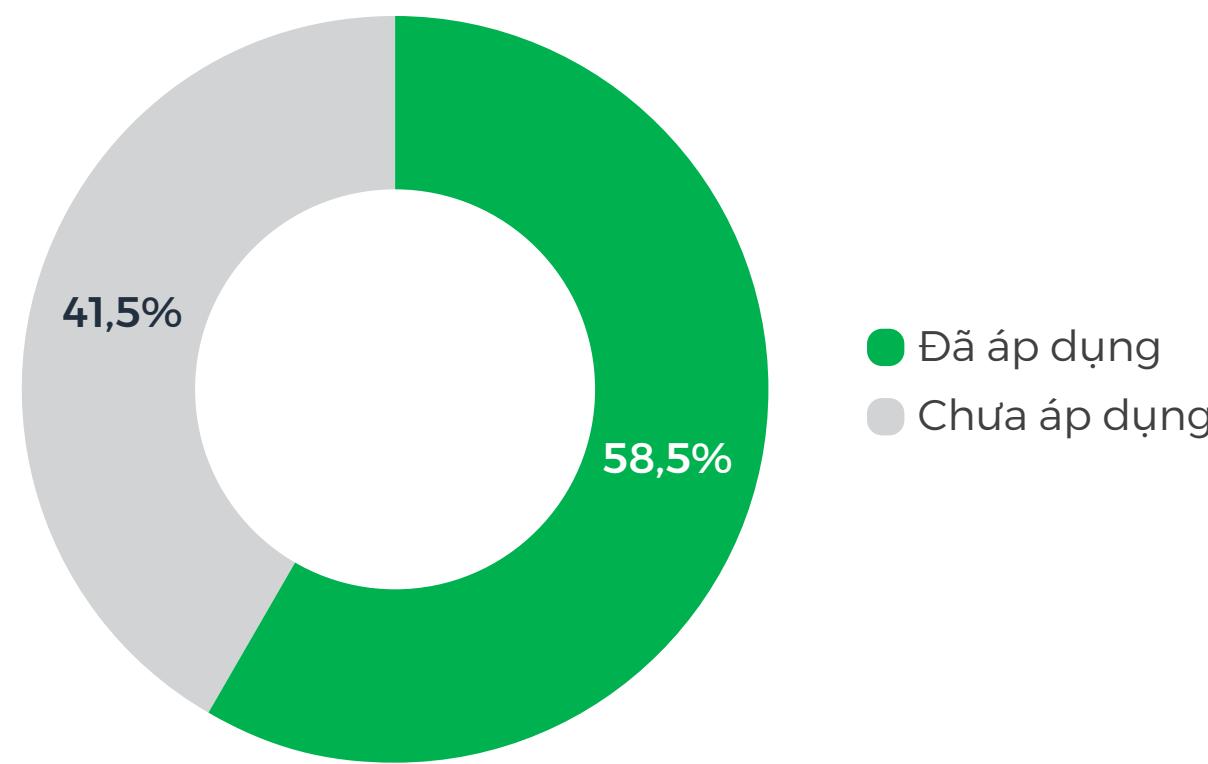
Đánh giá mức độ cần thiết của bài test trong quy trình tuyển dụng theo lĩnh vực hoạt động của doanh nghiệp



Các doanh nghiệp hoạt động trong 3 lĩnh vực **Bảo hiểm, Marketing / Truyền thông / Quảng cáo** và **Giáo dục / Đào tạo** đánh giá mức độ cần thiết của bài test trong quy trình tuyển dụng là cần thiết / rất cần thiết chiếm tỷ lệ cao nhất. Đặc biệt, có đến 21,7% doanh nghiệp trong lĩnh vực **Bảo hiểm** đánh giá bài test trong quy trình tuyển dụng là rất cần thiết.

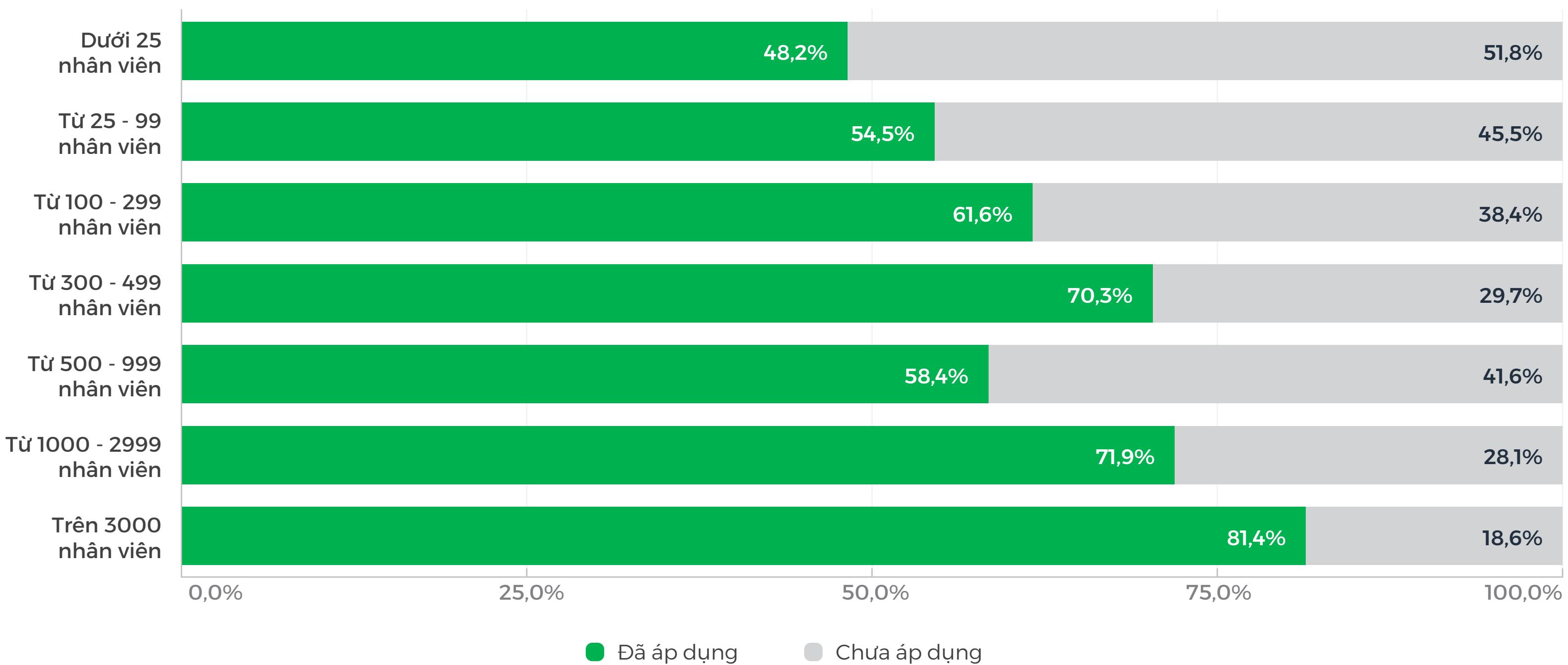
4. Sử dụng bài test trong quy trình tuyển dụng

Thực tế áp dụng bài test trong quy trình tuyển dụng



58,5% doanh nghiệp tham gia khảo sát đã áp dụng bài test trong quy trình tuyển dụng thực tế, tăng 2,8% so với năm 2021 (55,7%).

Thực tế áp dụng bài test trong quy trình tuyển dụng theo quy mô doanh nghiệp

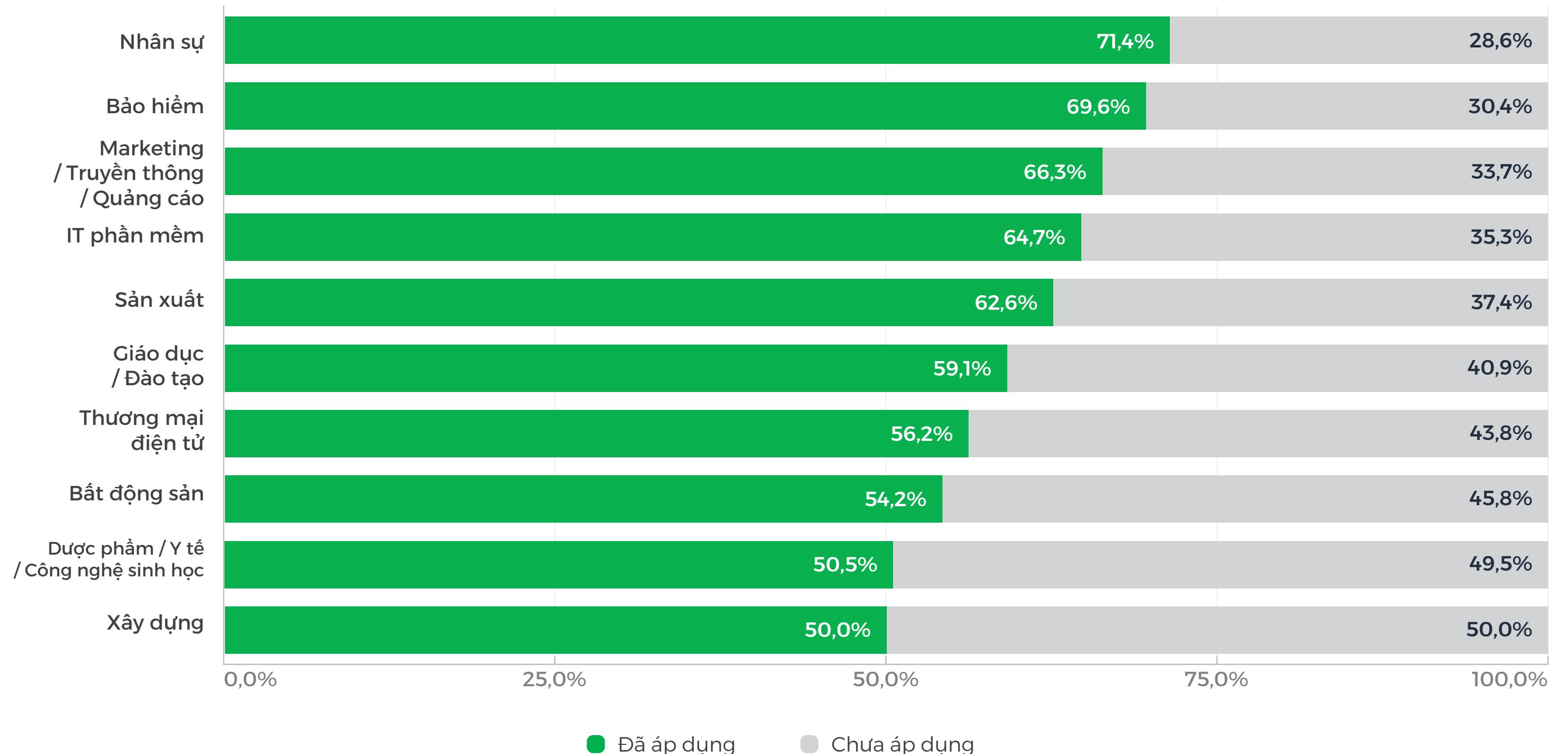


Mặc dù không có sự chênh lệch rõ ràng khi đánh giá mức độ cần thiết của bài test trong quy trình tuyển dụng nhưng theo khảo sát, trên thực tế, nhìn chung các doanh nghiệp có quy mô càng lớn càng có tỷ lệ áp dụng bài test trong quy trình tuyển dụng càng cao.

Đặc biệt, có đến 81,4% doanh nghiệp có quy mô **trên 3000 nhân viên** đã áp dụng bài test trong quy trình tuyển dụng. Đây cũng là mức tỷ lệ cao nhất được ghi nhận trong các nhóm quy mô doanh nghiệp.

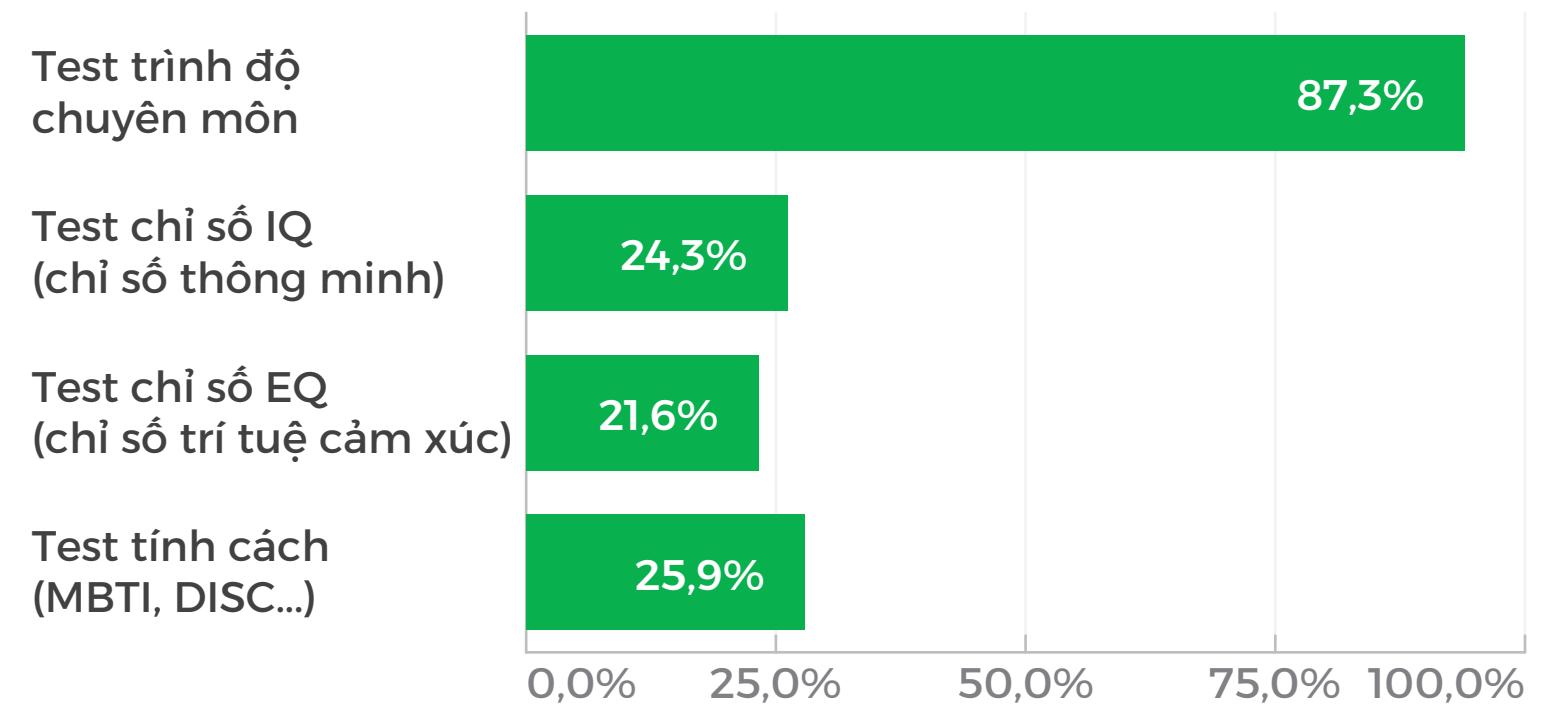
4. Sử dụng bài test trong quy trình tuyển dụng

Thực tế áp dụng bài test trong quy trình tuyển dụng theo lĩnh vực hoạt động của doanh nghiệp



Các doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực **Nhân sự** có tỷ lệ áp dụng bài test trong quy trình tuyển dụng thực tế cao nhất (71,4%). Tiếp theo là **Bảo hiểm, Marketing / Truyền thông** và **IT phần mềm**.

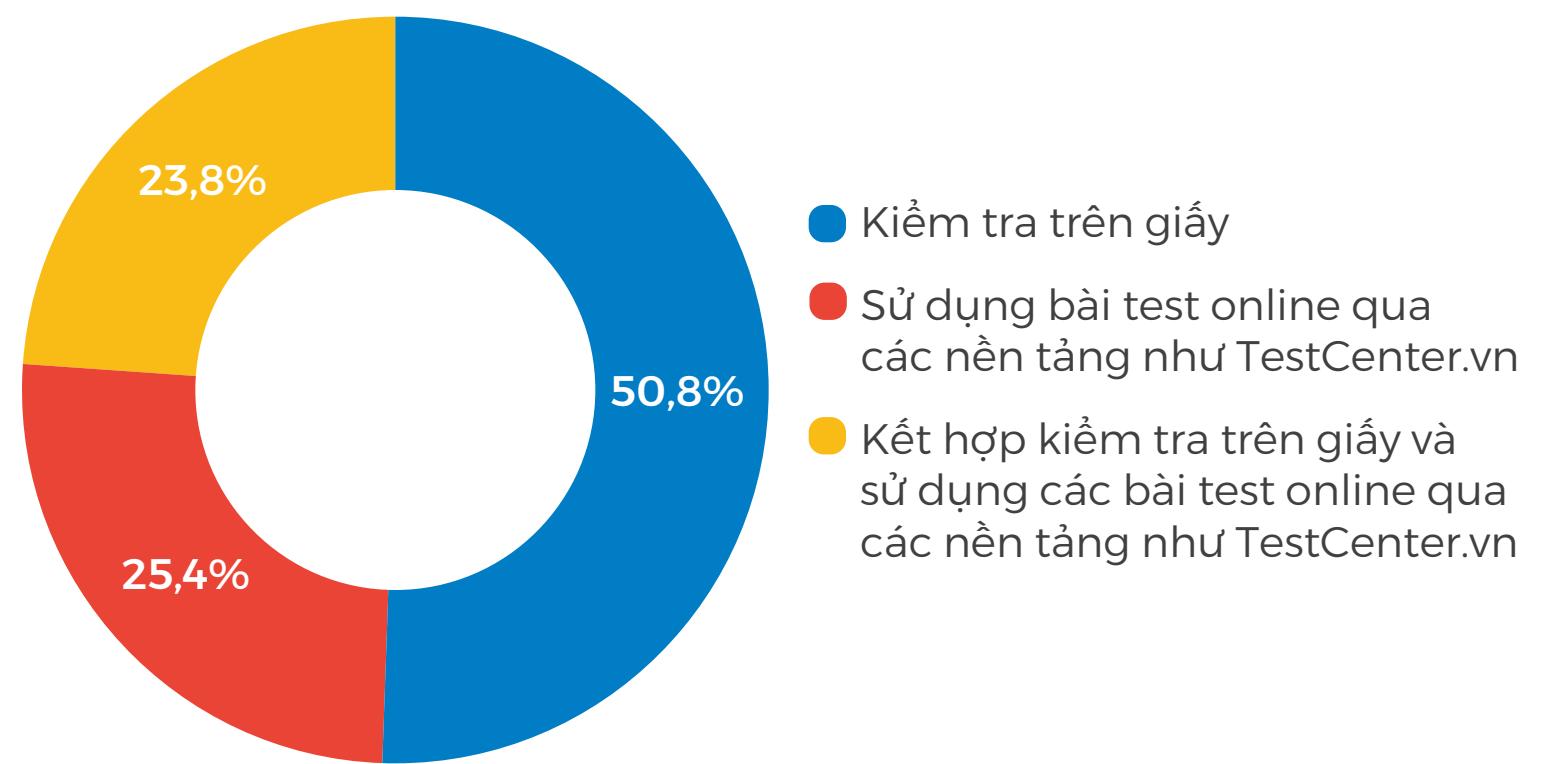
Những loại bài test doanh nghiệp áp dụng trong quy trình tuyển dụng



Test trình độ chuyên môn là bài test phổ biến nhất với 87,3% doanh nghiệp sử dụng.

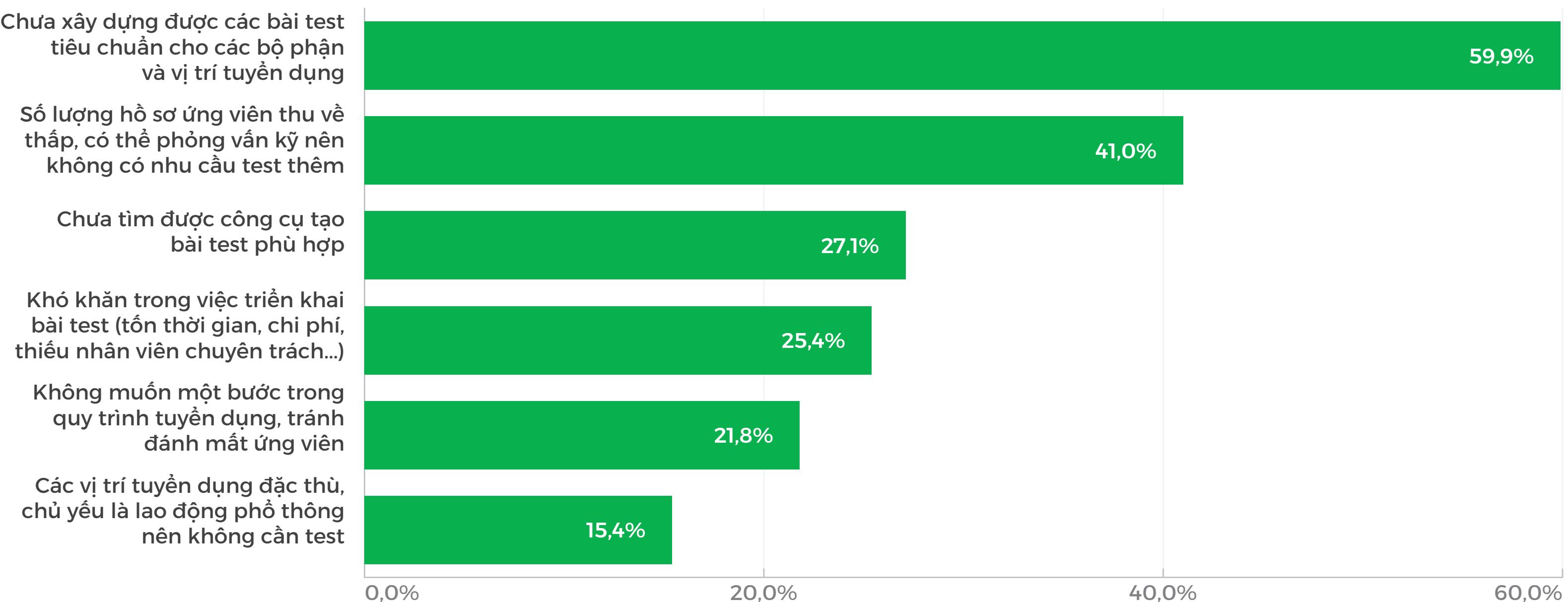
4. Sử dụng bài test trong quy trình tuyển dụng

Những hình thức test doanh nghiệp áp dụng trong quy trình tuyển dụng



Với những lợi ích đem lại trong quy trình tuyển dụng, có gần $\frac{1}{2}$ (49,2%) doanh nghiệp tham gia khảo sát sử dụng bài test online qua các nền tảng như TestCenter.vn hoặc kết hợp với kiểm tra trên giấy thay vì chỉ sử dụng hình thức kiểm tra trên giấy truyền thống.

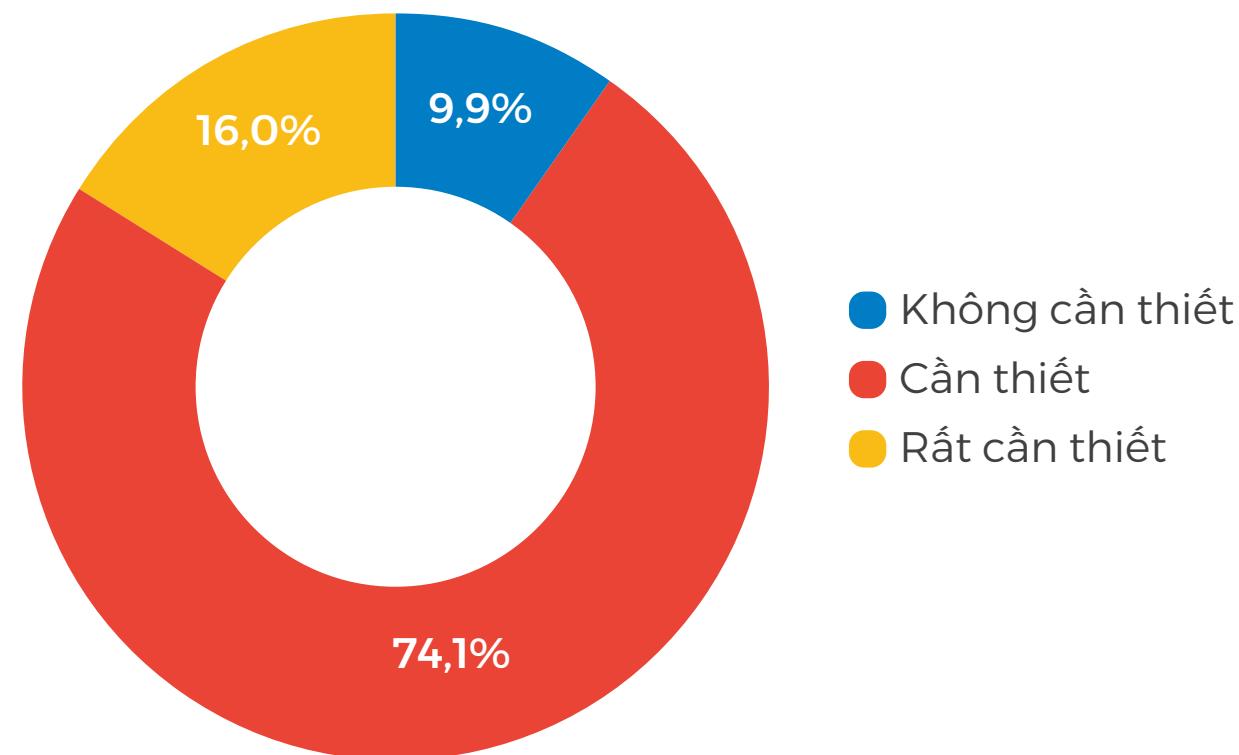
Lý do doanh nghiệp chưa áp dụng bài test trong quy trình tuyển dụng



Chưa xây dựng được các bài test tiêu chuẩn cho các bộ phận và vị trí tuyển dụng là nguyên nhân lớn nhất khiến các doanh nghiệp chưa áp dụng bài test trong quy trình tuyển dụng với 59,9% doanh nghiệp lựa chọn.

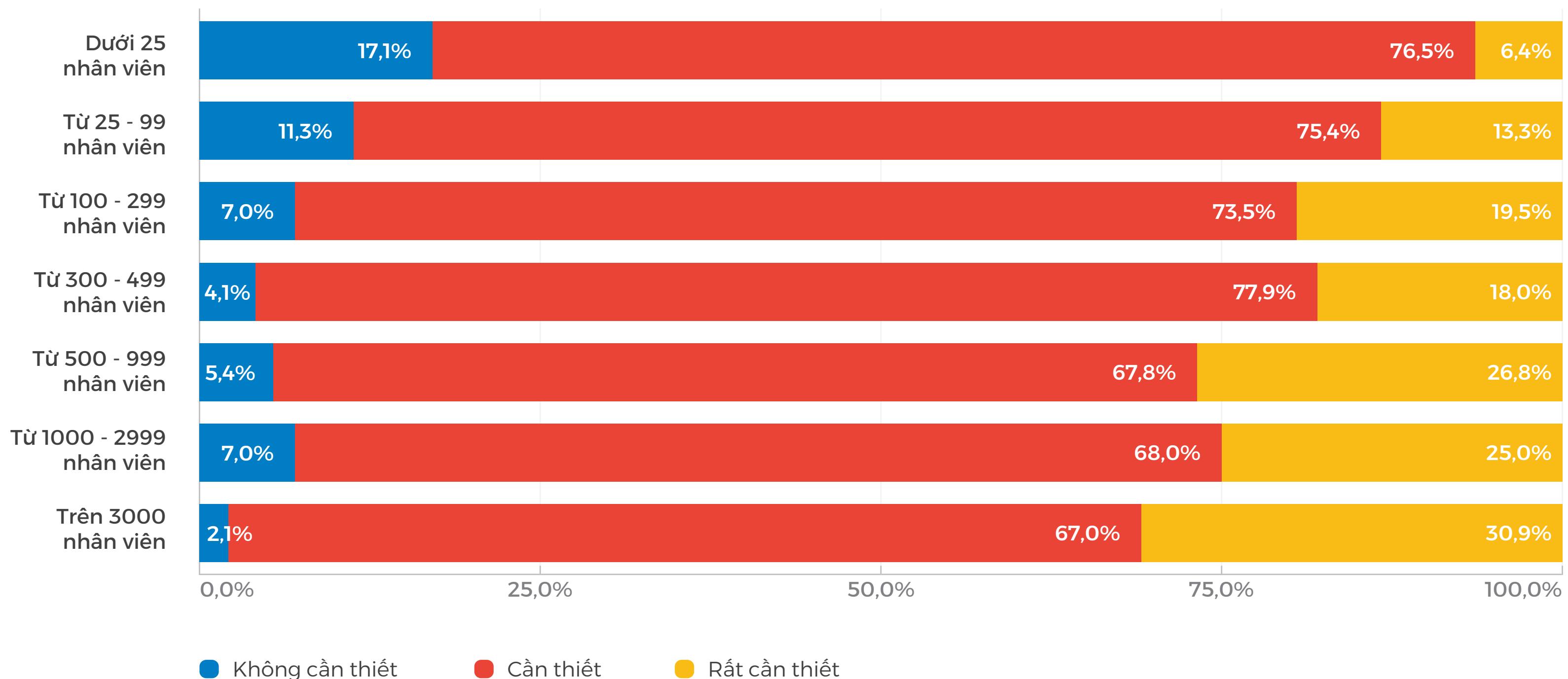
5. Ứng dụng HR Tech (công nghệ nhân sự)

Đánh giá mức độ cần thiết của việc ứng dụng HR Tech



90,1% doanh nghiệp tham gia khảo sát đánh giá việc ứng dụng HR Tech là cần thiết / rất cần thiết.

Đánh giá mức độ cần thiết của việc ứng dụng HR Tech theo quy mô doanh nghiệp

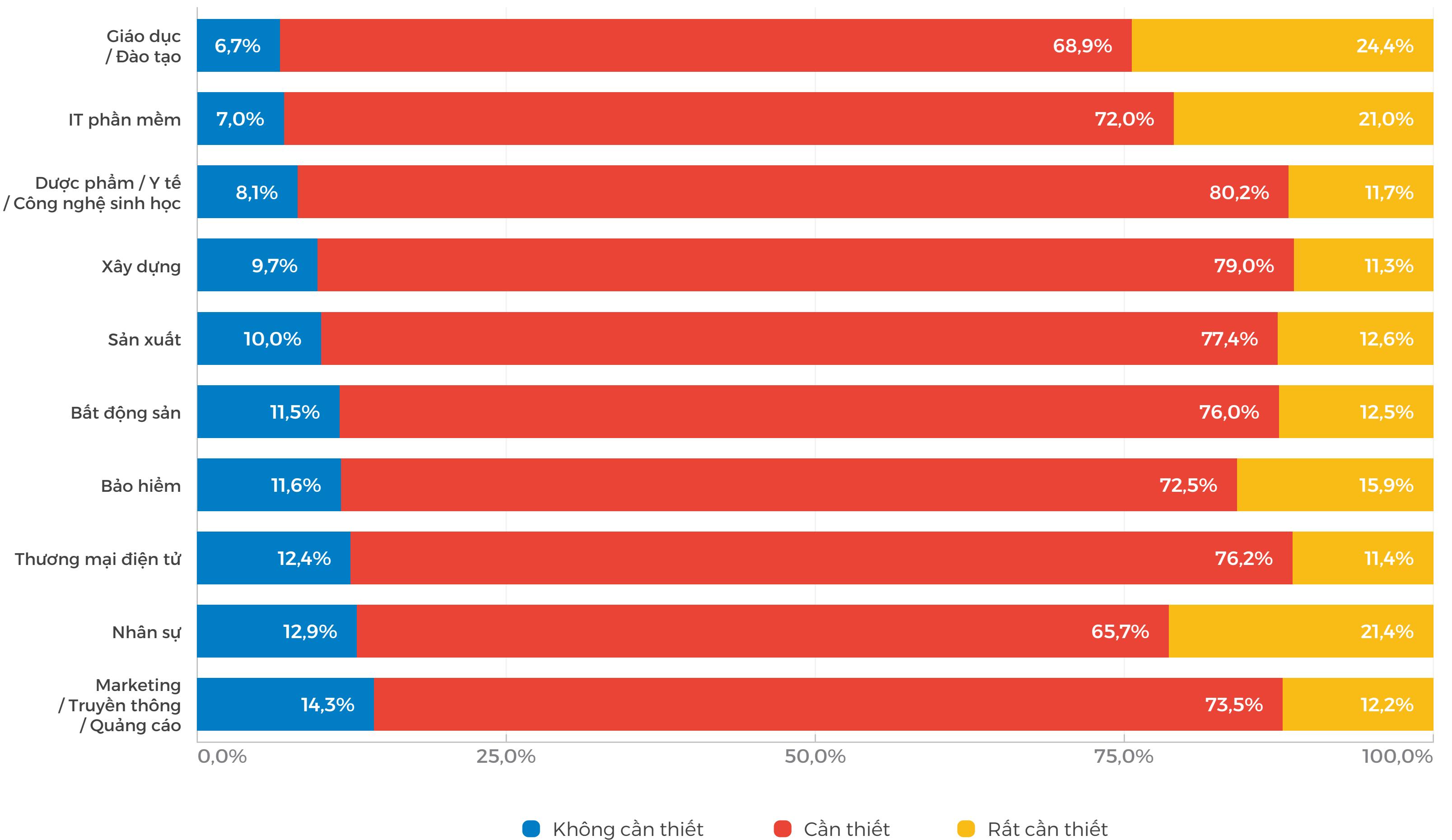


● Không cần thiết ● Cần thiết ● Rất cần thiết

Nhìn chung, các doanh nghiệp có quy mô càng lớn có tỷ lệ đánh giá việc ứng dụng HR Tech là cần thiết / rất cần thiết càng cao.

5. Ứng dụng HR Tech (công nghệ nhân sự)

Đánh giá mức độ cần thiết của việc ứng dụng HR Tech theo lĩnh vực hoạt động của doanh nghiệp

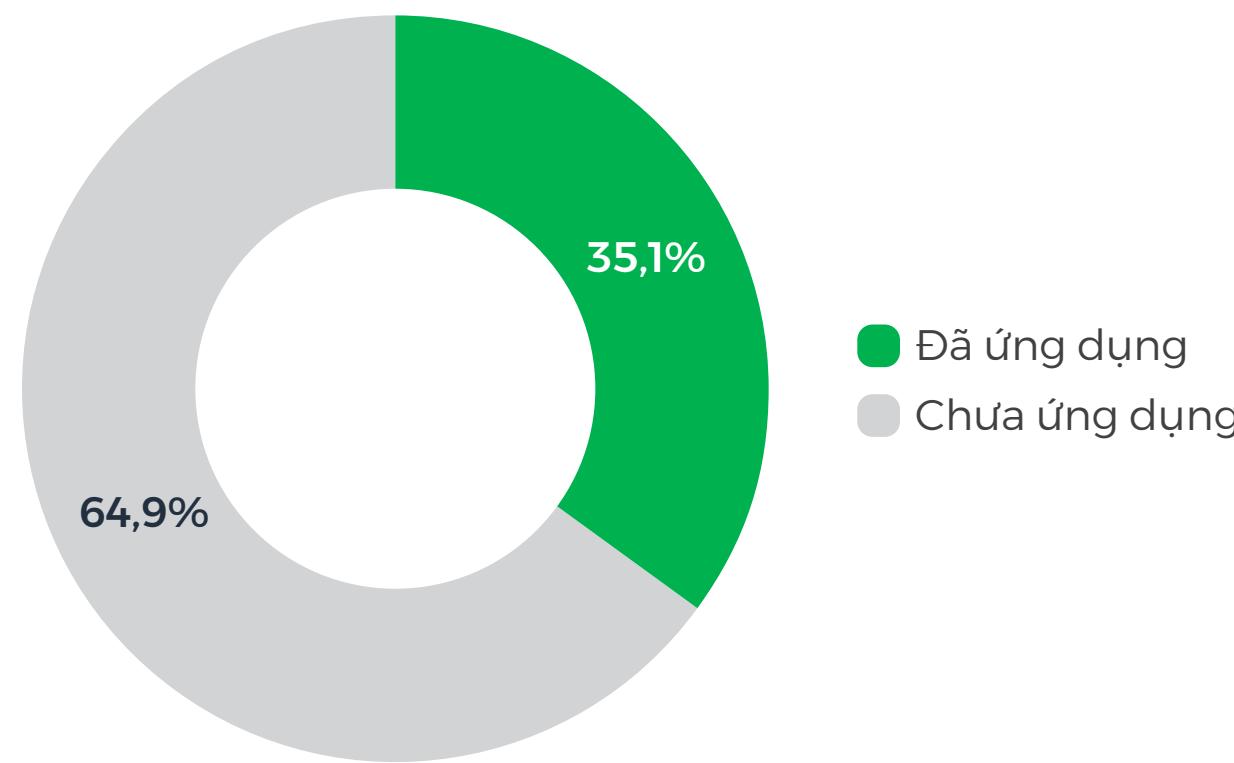


Giáo dục / Đào tạo, IT phần mềm và Dược phẩm / Y tế / Công nghệ sinh học là 3 lĩnh vực hoạt động mà các doanh nghiệp đánh giá việc ứng dụng HR Tech ở mức cần thiết / rất cần thiết chiếm tỷ lệ cao nhất.

Trong đó, có 24,4% các doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực **Giáo dục / Đào tạo** tham gia khảo sát cho rằng việc ứng dụng HR Tech là rất cần thiết, chiếm tỷ lệ cao nhất trong các nhóm lĩnh vực.

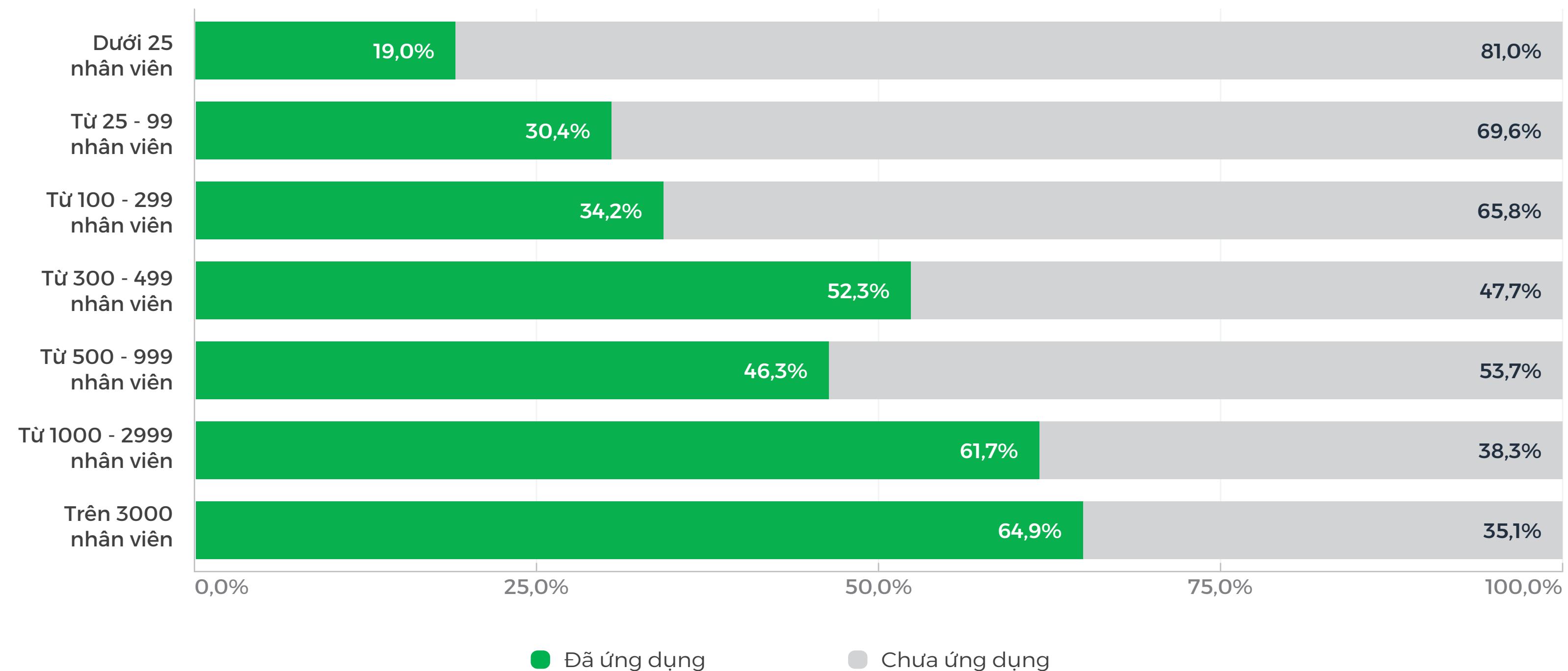
5. Ứng dụng HR Tech (công nghệ nhân sự)

Thực tế ứng dụng HR Tech trong quy trình quản trị nhân viên



Có 35,1% doanh nghiệp tham gia khảo sát đã ứng dụng HR Tech trong quy trình quản trị nhân viên, tăng 10% so với năm 2021 (25,1%).

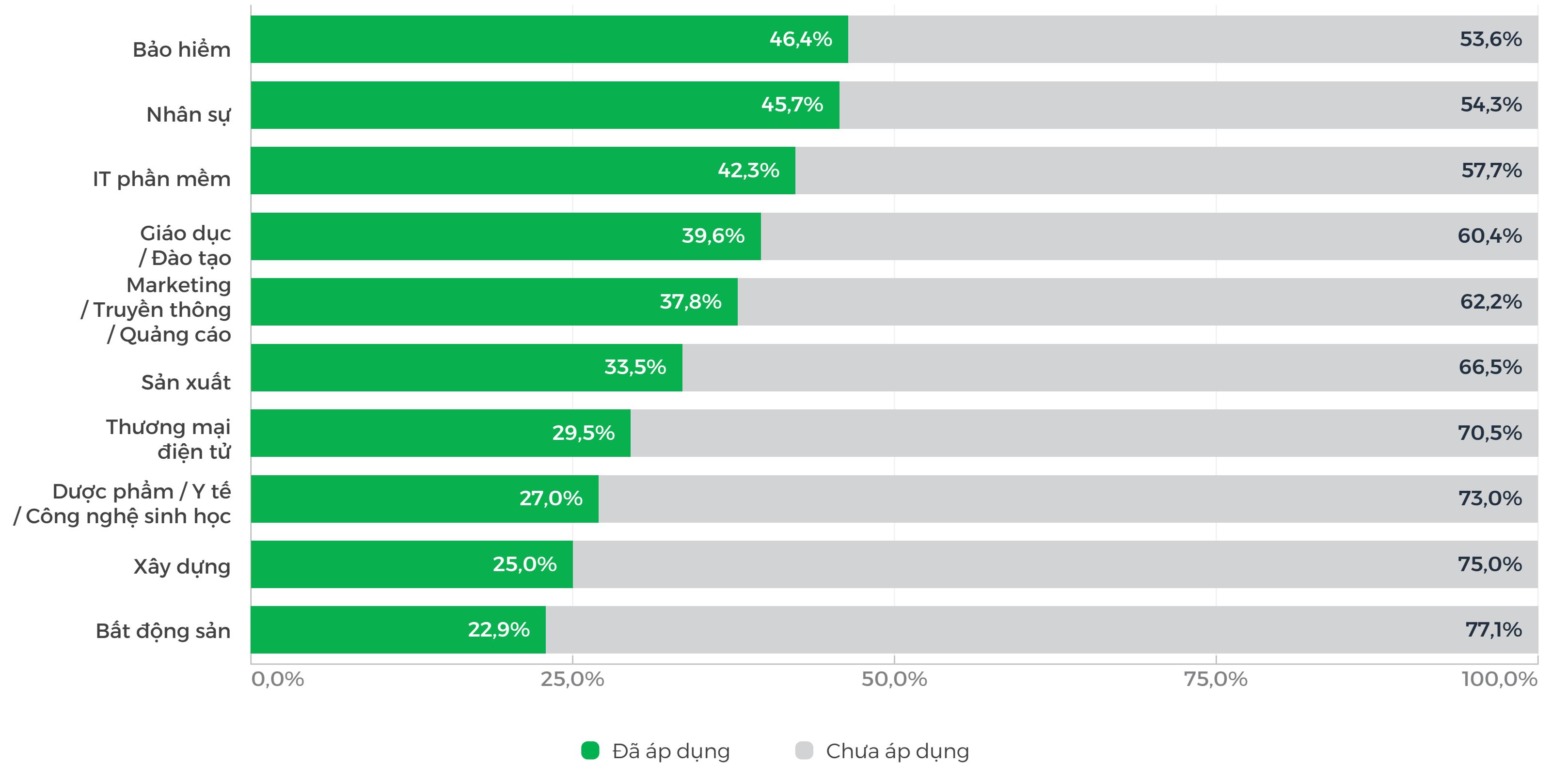
Thực tế ứng dụng HR Tech trong quy trình quản trị nhân viên theo quy mô doanh nghiệp



Nhìn chung, trên thực tế các doanh nghiệp có quy mô càng lớn có tỷ lệ ứng dụng HR Tech trong quy trình quản trị nhân viên càng cao.

5. Ứng dụng HR Tech (công nghệ nhân sự)

**Thực tế ứng dụng HR Tech trong quy trình quản trị nhân viên
theo lĩnh vực hoạt động của doanh nghiệp**

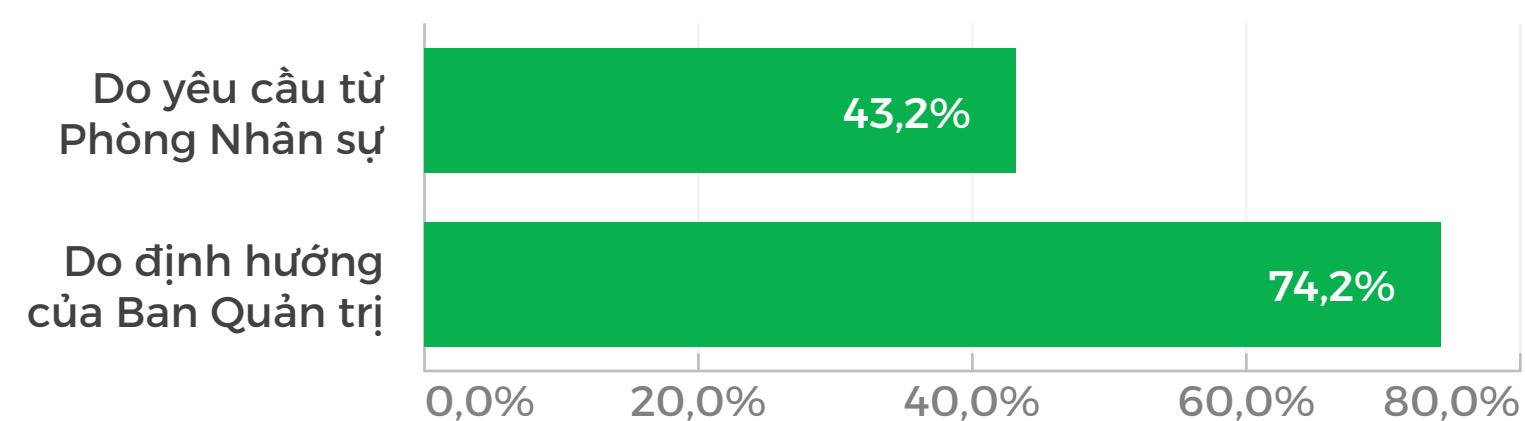


Bảo hiểm, Nhân sự và IT phần mềm là 3 lĩnh vực có tỷ lệ ứng dụng HR Tech trên thực tế cao nhất.

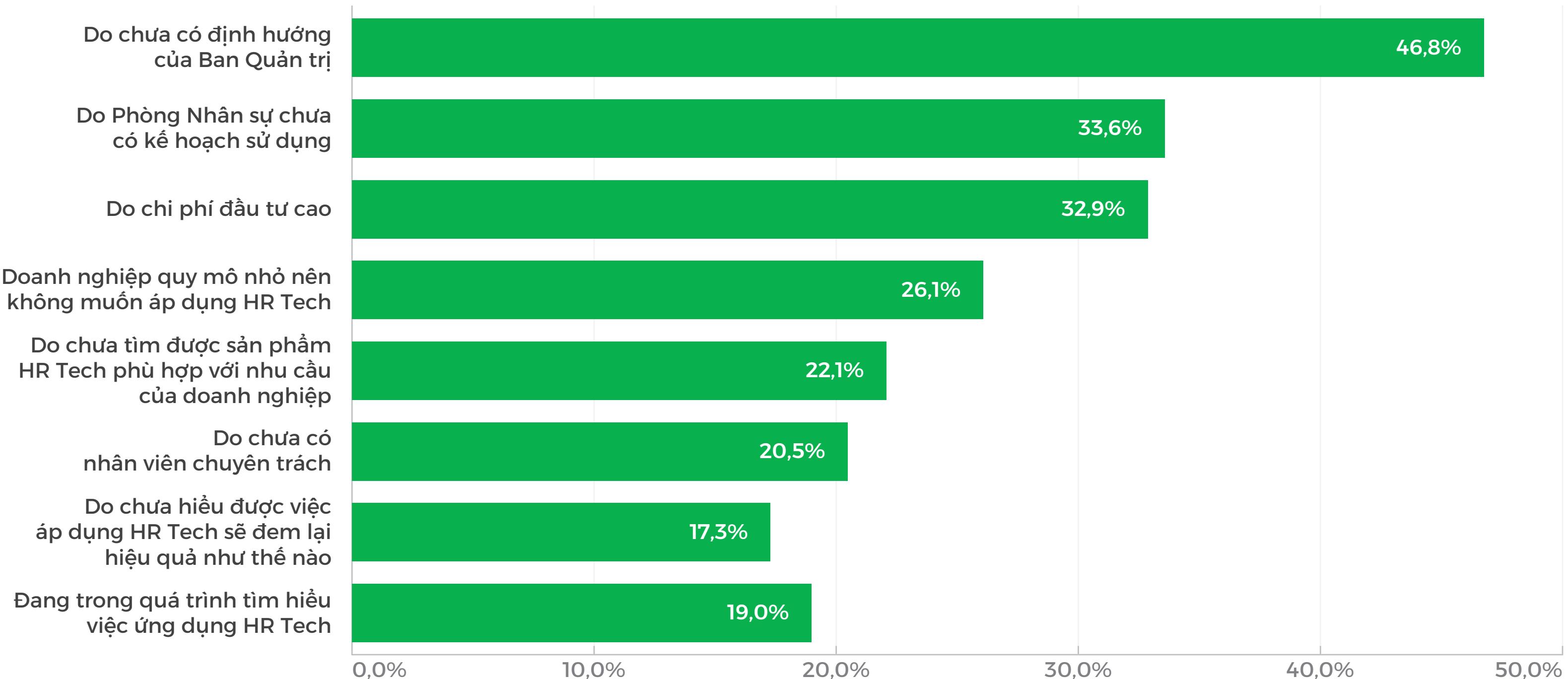


5. Ứng dụng HR Tech (công nghệ nhân sự)

Lý do khiến doanh nghiệp ứng dụng HR Tech



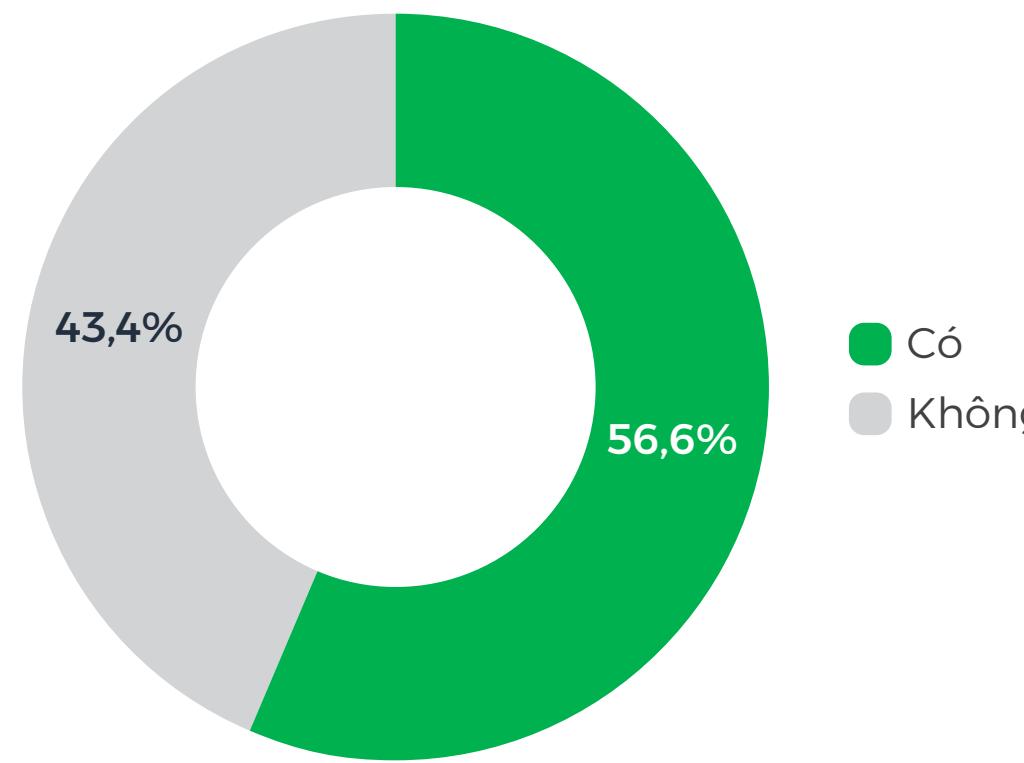
Lý do khiến doanh nghiệp chưa ứng dụng HR Tech



Định hướng của Ban Quản trị và Yêu cầu / Kế hoạch sử dụng từ Phòng Nhân sự là 2 nguyên nhân chính khiến doanh nghiệp ứng dụng hoặc chưa ứng dụng HR Tech.

5. Ứng dụng HR Tech (công nghệ nhân sự)

Dự định ứng dụng HR Tech trong năm 2023

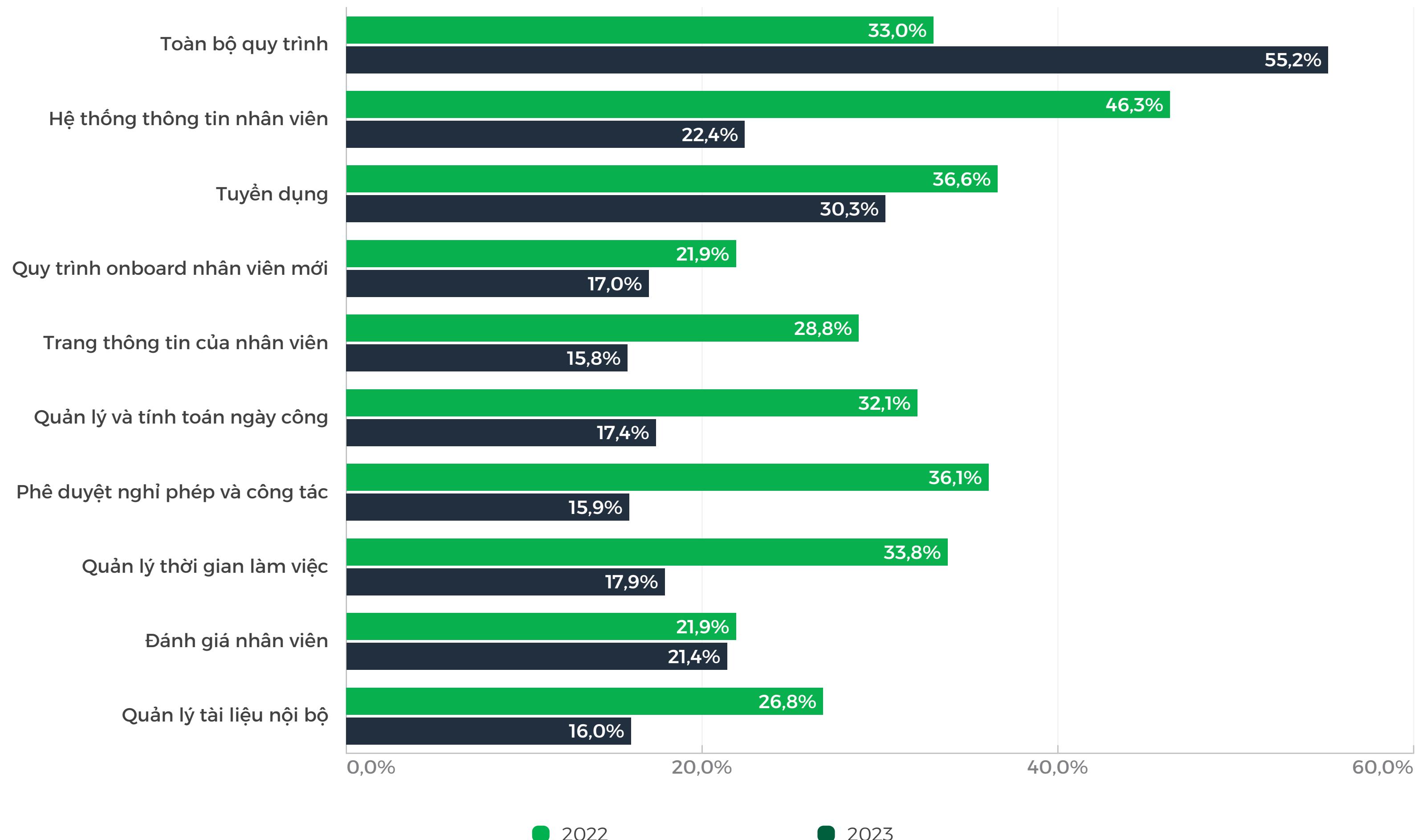


Với các doanh nghiệp đã ứng dụng HR Tech trên thực tế, gần $\frac{1}{3}$ (33%) ứng dụng HR Tech cho **toàn bộ quy trình** quản trị nhân viên.

Hơn $\frac{2}{3}$ doanh nghiệp còn lại ứng dụng HR Tech vào các giai đoạn khác nhau trong quy trình quản trị nhân viên theo mức độ ưu tiên là **Hệ thống thông tin nhân viên** (46,3%), **Tuyển dụng** (36,6%) và **Phê duyệt nghỉ phép và công tác** (36,1%).

56,6% doanh nghiệp tham gia khảo sát dự định ứng dụng HR Tech trong năm 2023. Trong đó hơn $\frac{1}{2}$ (55,2%) trong số này mong muốn ứng dụng HR Tech trong **toàn bộ quy trình** quản trị nhân viên.

Những giai đoạn trong quy trình quản trị nhân viên được ứng dụng HR Tech



Mức lương trung vị theo cấp bậc và số năm kinh nghiệm của các ngành nghề phổ biến

Các số liệu trong phần này được thống kê từ gần 300.000 tin tuyển dụng được đăng tải trên nền tảng tuyển dụng thông minh TopCV trong năm 2022.



Công thức tính trung vị

Chú thích

- Trung vị: Giá trị tách giữa nửa lớn hơn và nửa bé hơn của 1 dãy số.

Nói theo cách khác, 1 nửa dãy số sẽ có các giá trị nhỏ hơn hay bằng số trung vị, và 1 nửa dãy số sẽ có các giá trị lớn hơn hay bằng số trung vị. Việc dùng Trung vị sẽ giúp mô tả phân bố của dãy số chính xác hơn dùng Trung bình do giá trị trung bình có thể bị lệch khi dãy số có những giá trị Cao bất thường hoặc Thấp bất thường.

- Mức lương trung vị thấp: Mức lương phổ biến nằm trong khoảng trung vị thấp mà nhà tuyển dụng đang sẵn sàng chi trả cho từng vị trí / chức danh tìm kiếm.
- Mức lương trung vị cao: Mức lương phổ biến nằm trong khoảng trung vị cao mà nhà tuyển dụng đang sẵn sàng chi trả cho từng vị trí / chức danh tìm kiếm.

Công thức tính

Sắp thứ tự các giá trị thống kê theo thứ tự không giảm.

Nếu có **n** số liệu, **n** lẻ ($n = 2k + 1$) thì $M_e = X_{k+1}$ được gọi là trung vị.

Nếu **n** là số chẵn ($n = 2k$) thì số trung vị là $M_e = \frac{X_k + X_{k+1}}{2}$



Ví dụ áp dụng để tính ra mức lương trung vị thấp:

Ví dụ 1: Có 5 công ty sẵn sàng chi trả mức lương tối thiểu cho vị trí HR, xếp theo thứ tự tăng dần lần lượt là: 10 triệu, 11 triệu, **15 triệu**, 17 triệu, 100 triệu.

Lúc này, do số lượng công ty là **lẻ**, mức lương trung vị thấp sẽ là giá trị nằm ở giữa của dải lương bên trên, tương đương 15 triệu. => Theo báo cáo của TopCV Việt Nam, 15 triệu sẽ là mức lương tối thiểu phổ biến cho vị trí HR.

Giả sử, nếu dùng công thức tính trung bình, mức lương phổ biến cho vị trí HR sẽ là: $(10 + 11 + 15 + 17 + 100) / 5 = 30$ triệu => Số liệu này không mô tả chính xác xu hướng của thị trường.

Ví dụ 2: Có 6 công ty sẵn sàng chi trả mức lương tối thiểu cho vị trí HR, xếp theo thứ tự tăng dần lần lượt là: 10 triệu, 11 triệu, **15 triệu**, **17 triệu**, 19 triệu, 100 triệu.

Lúc này, do số lượng công ty là **chẵn**, mức lương trung vị thấp, hay giá trị nằm giữa của dải lương bên trên, sẽ là trung bình cộng của 2 giá trị nằm giữa là 15 triệu và 17 triệu, tương đương 16 triệu=> Theo báo cáo của TopCV Việt Nam, 16 triệu sẽ là mức lương tối thiểu phổ biến cho vị trí HR.

(*) Các mức lương trong tin tuyển dụng mà nhà tuyển dụng để quá thấp hoặc quá cao so với mặt bằng chung của thị trường sẽ bị loại khỏi bảng tính để hạn chế sai lệch dữ liệu.

1. Mức lương các vị trí phổ biến

1. Kinh doanh / Bán hàng

	Đơn vị: triệu VND	
	Trung vị thấp	Trung vị cao
Theo cấp bậc		
Nhân viên	8,0	15,0
Trưởng nhóm	12,0	25,0
Trưởng/Phó phòng	20,0	30,0
Quản lý/Giám sát	14,0	21,5
Trưởng chi nhánh	12,0	20,0
Phó giám đốc	20,0	30,0
Giám đốc	25,0	45,0
Thực tập sinh	3,0	6,0
Theo số năm kinh nghiệm		
Dưới 1 năm	8,0	15,0
Từ 1 đến 3 năm	10,0	16,0
Từ 3 đến 5 năm	20,0	35,0
Trên 5 năm	25,0	40,0

2. Marketing / Truyền thông / Quảng cáo

	Đơn vị: triệu VND	
	Trung vị thấp	Trung vị cao
Theo cấp bậc		
Nhân viên	9,0	15,0
Trưởng nhóm	15,0	20,0
Trưởng / Phó phòng	20,0	30,0
Quản lý / Giám sát	15,0	25,0
Trưởng chi nhánh	18,0	30,0
Phó giám đốc	30,0	50,0
Giám đốc	30,0	50,0
Thực tập sinh	2,5	4,0
Theo số năm kinh nghiệm		
Dưới 1 năm	7,0	12,0
Từ 1 đến 3 năm	10,0	15,0
Từ 3 đến 5 năm	22,0	25
Trên 5 năm	26,5	39,5

1. Mức lương các vị trí phổ biến

3. Kế toán / Kiểm toán

	Đơn vị: triệu VND	
	Trung vị thấp	Trung vị cao
Theo cấp bậc		
Nhân viên	8,0	12,0
Trưởng nhóm	13,0	17,0
Trưởng / Phó phòng	18,0	25,0
Quản lý / Giám sát	15,0	20,0
Trưởng chi nhánh	16,0	18,0
Phó giám đốc	35,0	52,5
Giám đốc	40,0	45,0
Thực tập sinh	3,0	4,0
Theo số năm kinh nghiệm		
Dưới 1 năm	7,0	10,0
Từ 1 đến 3 năm	8,0	12,0
Từ 3 đến 5 năm	15,0	22,0
Trên 5 năm	16,0	25,5

4. IT phần mềm

	Đơn vị: triệu VND	
	Trung vị thấp	Trung vị cao
Theo cấp bậc		
Nhân viên	12,0	25,0
Trưởng nhóm	23,0	40,0
Trưởng / Phó phòng	23,0	40,7
Quản lý / Giám sát	23,0	46,0
Trưởng chi nhánh	20,0	25,0
Phó giám đốc		60,0
Giám đốc	34,5	60,0
Thực tập sinh	3,0	5,0
Theo số năm kinh nghiệm		
Dưới 1 năm	7,0	16,5
Từ 1 đến 3 năm	15,0	30,0
Từ 3 đến 5 năm	23,0	40,0
Trên 5 năm	30,0	50,0

1. Mức lương các vị trí phổ biến

5. Nhân sự

Đơn vị: triệu VND

	Trung vị thấp	Trung vị cao
Theo cấp bậc		
Nhân viên	8,0	12,0
Trưởng nhóm	13,0	18,0
Trưởng / Phó phòng	18,0	25,0
Quản lý / Giám sát	12,0	18,0
Trưởng chi nhánh	13,5	20,0
Phó giám đốc	12,0	32,5
Giám đốc	25,0	50,0
Thực tập sinh	3,0	4,0
Theo số năm kinh nghiệm		
Dưới 1 năm	6,0	8,0
Từ 1 đến 3 năm	9,0	13,0
Từ 3 đến 5 năm	13,0	18,0
Trên 5 năm	20,0	25,0

6. Hành chính / Văn phòng

Đơn vị: triệu VND

	Trung vị thấp	Trung vị cao
Theo cấp bậc		
Nhân viên	8,0	10,0
Trưởng nhóm	12,0	15,0
Trưởng / Phó phòng	15,0	22,0
Quản lý / Giám sát	17,0	20,0
Trưởng chi nhánh	11,0	20,0
Phó giám đốc	20,0	17,5
Giám đốc	22,5	35,0
Thực tập sinh	3,0	4,0
Theo số năm kinh nghiệm		
Dưới 1 năm	7,0	10,0
Từ 1 đến 3 năm	8,0	12,0
Từ 3 đến 5 năm	16,0	22,5
Trên 5 năm	18,0	25,0

1. Mức lương các vị trí phổ biến

7. Giáo dục / Đào tạo

Đơn vị: triệu VND

	Trung vị thấp	Trung vị cao
Theo cấp bậc		
Nhân viên	8,0	13,0
Trưởng nhóm	12,3	20,0
Trưởng / Phó phòng	18,0	25,0
Quản lý / Giám sát	15,5	20,0
Trưởng chi nhánh	16,6	25,0
Phó giám đốc	17,5	35,0
Giám đốc	25,0	32,5
Thực tập sinh	2,5	4,3
Theo số năm kinh nghiệm		
Dưới 1 năm	7,0	12,0
Từ 1 đến 3 năm	10,0	15,0
Từ 3 đến 5 năm	22,0	34,0
Trên 5 năm	23,0	36,0

8. Công nghệ thông tin

Đơn vị: triệu VND

	Trung vị thấp	Trung vị cao
Theo cấp bậc		
Nhân viên	11,5	25,0
Trưởng nhóm	20,0	35,0
Trưởng / Phó phòng	25,0	38,4
Quản lý / Giám sát	23,0	40,0
Trưởng chi nhánh		25,0
Phó giám đốc	22,5	32,5
Giám đốc	30,0	42,5
Thực tập sinh	3,0	5,1
Theo số năm kinh nghiệm		
Dưới 1 năm	7,9	15,0
Từ 1 đến 3 năm	13,8	25,0
Từ 3 đến 5 năm	22,0	40,0
Trên 5 năm	30,0	50,0

1. Mức lương các vị trí phổ biến

9. Dịch vụ khách hàng

Đơn vị: triệu VND

	Trung vị thấp	Trung vị cao
Theo cấp bậc		
Nhân viên	8,0	12,0
Trưởng nhóm	12,0	15,0
Trưởng / Phó phòng	16,0	25,0
Quản lý / Giám sát	12,5	19,5
Trưởng chi nhánh	15,0	22,5
Phó giám đốc	16,0	18,0
Giám đốc	25,0	30,0
Thực tập sinh	3,0	4,4
Theo số năm kinh nghiệm		
Dưới 1 năm	7,0	10,0
Từ 1 đến 3 năm	8,0	15,0
Từ 3 đến 5 năm	15,0	26,5
Trên 5 năm	20,0	40,0

10. Bảo hiểm

Đơn vị: triệu VND

	Trung vị thấp	Trung vị cao
Theo cấp bậc		
Nhân viên	15,0	20,0
Trưởng nhóm	15,0	30,0
Trưởng / Phó phòng	20,0	30,0
Quản lý / Giám sát	15,0	27,0
Trưởng chi nhánh	25,3	35,0
Phó giám đốc	40,0	60,0
Giám đốc	30,0	50,0
Thực tập sinh	5,0	8,0
Theo số năm kinh nghiệm		
Dưới 1 năm	12,0	15,0
Từ 1 đến 3 năm	15,0	21,0
Từ 3 đến 5 năm	19,0	30,0
Trên 5 năm	30,0	40,0

2. Mức lương các vị trí quản lý

1. Các vị trí giám đốc phò biển

Các vị trí quản lý	Đơn vị: triệu VND	Trung vị thấp	Trung vị cao
Giám đốc Kinh doanh		60,5	120,0
Giám đốc Marketing		59,5	120,0
Giám đốc Vận hành		50,5	89,5
Giám đốc Tài chính		50,5	100,5
Giám đốc Nhân sự		49,5	90,0
Giám đốc Công nghệ		60,0	142,0

2. Các vị trí Quản lý phò biển

Các vị trí quản lý	Đơn vị: triệu VND	Trung vị thấp	Trung vị cao
Sales Manager		30,5	60,0
Trưởng nhóm Kinh doanh		25,0	50,5
Giám sát kinh doanh		13,0	20,0
Marketing Manager		25,5	40,5
Trưởng nhóm Marketing		15,0	25,5
Trưởng nhóm Content Marketing		15,0	25,5
Trưởng nhóm Digital Marketing		15,0	25,0
Trưởng nhóm SEO		13,0	25,5
Trưởng phòng Hành chính Nhân sự		18,0	25,0
Trưởng nhóm tuyển dụng		15,0	31,0
Kế toán trưởng		18,0	39,5
Trưởng phòng Chăm sóc khách hàng		16,5	25,0
Trưởng nhóm Chăm sóc Khách hàng		12,0	15,5
Trưởng phòng IT		38,0	65,0
Product Manager		31,5	58,0
Project Manager		23,0	53,0
Technical Leader		30,0	50,0
Trưởng phòng Vận hành		25,0	55,0

3. Mức lương các vị trí nhân viên

Từ 1 - 3 năm kinh nghiệm

Đơn vị: triệu VND

Các vị trí nhân viên	Trung vị thấp	Trung vị cao
Nhân viên kinh doanh	10,0	18,0
Marketing Executive	10,0	15,0
Digital Marketing	10,0	15,0
Content Marketing	9,0	12,0
Chuyên viên PR	11,0	15,0
Nhân viên SEO	10,0	15,0
Hành chính nhân sự	8,0	12,0
Chuyên viên đào tạo	10,0	15,0
Chuyên viên tuyển dụng	9,0	15,0
Kế toán bán hàng	8,0	10,0
Kế toán nội bộ	8,0	10,0
Kế toán tổng hợp	10,0	14,0
Kế toán thuế	10,0	12,0
Kế toán thanh toán	9,0	12,0
Kế toán kho	8,0	10,0
Kế toán công nợ	8,0	11,0
Thủ kho	8,0	10,0
Thủ quỹ	8,0	12,0

Đơn vị: triệu VND

Các vị trí nhân viên	Trung vị thấp	Trung vị cao
Chăm sóc khách hàng	8,0	12,0
Vận hành	10,0	15,0
Xuất nhập khẩu	9,2	14,0
Logistics	10,0	15,0
Tester	11,5	20,0
Business Analyst	13,8	25,0
Thư ký	10,0	14,0
Trợ lý	10,0	15,0

3. Mức lương các vị trí nhân viên

Trên 3 năm kinh nghiệm

Đơn vị: triệu VND

Các vị trí nhân viên	Trung vị thấp	Trung vị cao
Nhân viên kinh doanh	23,0	35
Marketing Executive	22,0	34,0
Digital Marketing	21,0	33,0
Content Marketing	13,0	23,0
Chuyên viên PR	18,0	25,0
Nhân viên SEO	15,0	25,0
Hành chính nhân sự	14,0	20,0
Chuyên viên đào tạo	17,5	25,0
Chuyên viên tuyển dụng	13,0	25,0
Kế toán bán hàng	9,0	16,5
Kế toán nội bộ	10,0	12,0
Kế toán tổng hợp	15,0	25,0
Kế toán thuế	12,0	20,0
Kế toán thanh toán	10,0	13,0
Kế toán kho	10,5	12,0
Kế toán công nợ	10,0	13,0
Thủ kho	10,0	12,0
Thủ quỹ	9,5	15,0

Đơn vị: triệu VND

Các vị trí nhân viên	Trung vị thấp	Trung vị cao
Chăm sóc khách hàng	15,0	20,0
Vận hành	20,0	30,0
Xuất nhập khẩu	15,0	18,0
Logistics	15,0	20,0
Tester	18,4	30,0
Business Analyst	22,5	40,0
Thư ký	12,0	16,0
Trợ lý	15,0	20,0

4. Mức lương các vị trí phổ biến ngành Công nghệ thông tin

Dựa vào kỹ năng/ngôn ngữ lập trình, dành cho nhóm 1 - 3 năm kinh nghiệm

Đơn vị: triệu VND

Kỹ năng / ngôn ngữ lập trình	Trung vị thấp	Trung vị cao
JavaScript	15,0	30,0
Designer	10,0	15,0
Java	15,0	34,5
Mobile	13,8	25,0
PHP	15,0	30,0
Tester	11,5	20,0
Python	15,0	30,0
NodeJS	15,0	34,5
VueJS	15,0	34,5
Android	15,0	30,0
C#	15,0	30,0
Laravel	15,0	30,0
iOS	15,0	30,0
Business Analyst	13,8	25,0
WordPress	10,0	20,5
React Native	15,0	30,0
Game	12,0	25,0
DevOps	18,4	38,0

Kỹ năng / ngôn ngữ lập trình	Trung vị thấp	Trung vị cao
Flutter	15,5	30,0
Unity	15,0	30,0
.NET	15,0	30,0
Fullstack	15,0	34,5
Ruby	17,1	35,0
Odoo	12,5	27,6
Magento	14,4	30,0

4. Mức lương các vị trí phổ biến ngành Công nghệ thông tin

Dựa vào kỹ năng/ngôn ngữ lập trình, dành cho nhóm trên 3 năm kinh nghiệm

Đơn vị: triệu VND

Kỹ năng / ngôn ngữ lập trình	Trung vị thấp	Trung vị cao
JavaScript	30,5	55,0
Designer	15,0	25,0
Java	25,0	46,0
Mobile	23,0	40,0
PHP	23,0	40,0
Tester	20,0	30,0
Python	35,5	46,0
NodeJS	25,0	46,0
VueJS	23,0	45,0
Android	25,0	45,0
C#	23,0	40,0
Laravel	22,0	39,6
iOS	25,0	45,0
Business Analyst	23,0	40,0
WordPress	25,5	30,0
React Native	23,0	40,0
Game	22,0	34,5
DevOps	30,0	50,0

Kỹ năng / ngôn ngữ lập trình	Trung vị thấp	Trung vị cao
Flutter	34,0	46,0
Unity	30,0	46,0
.NET	25,0	45,0
Fullstack	27,6	46,0
Ruby	34,0	46,0
Odoo	20,0	30,0
Magento	27,5	40,0



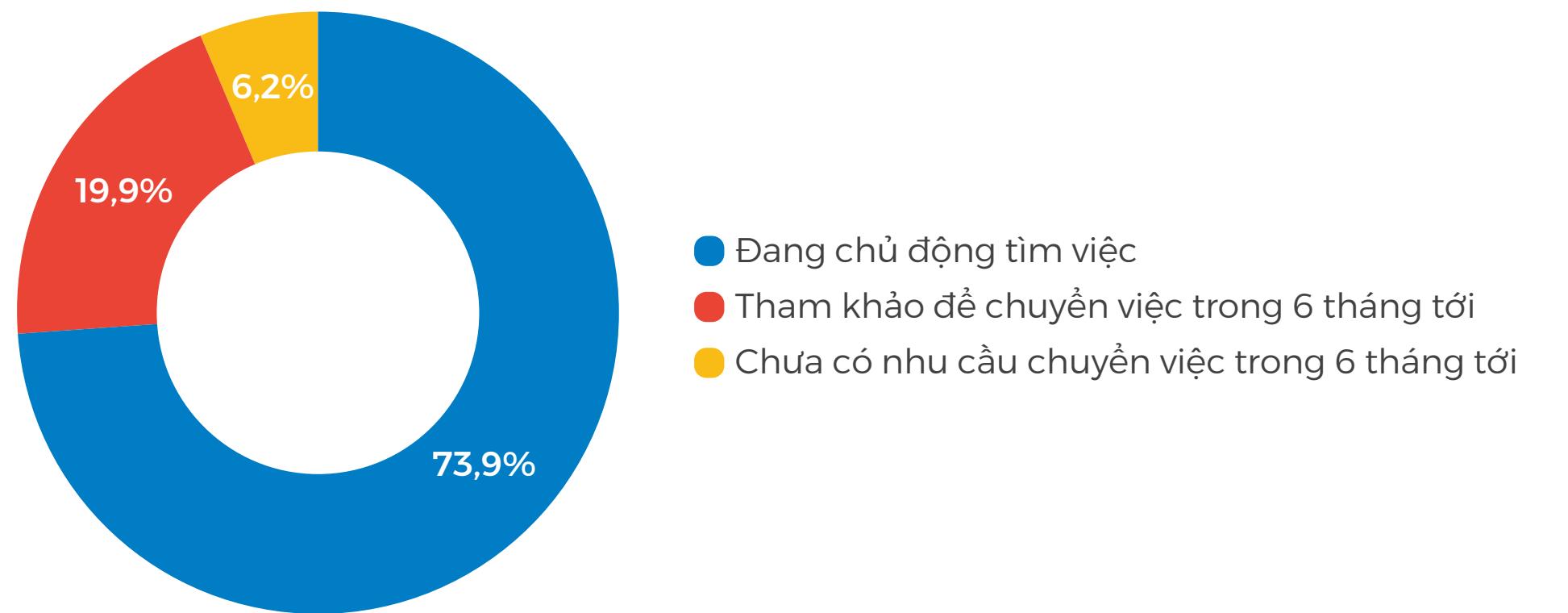
Hành vi tìm việc của người lao động

Các số liệu trong phần này được thống kê từ khảo sát
nhà tuyển dụng được TopCV Việt Nam thực hiện
từ 21/12/2022 đến 28/03/2023.



1. Nhu cầu tìm việc trong năm 2023

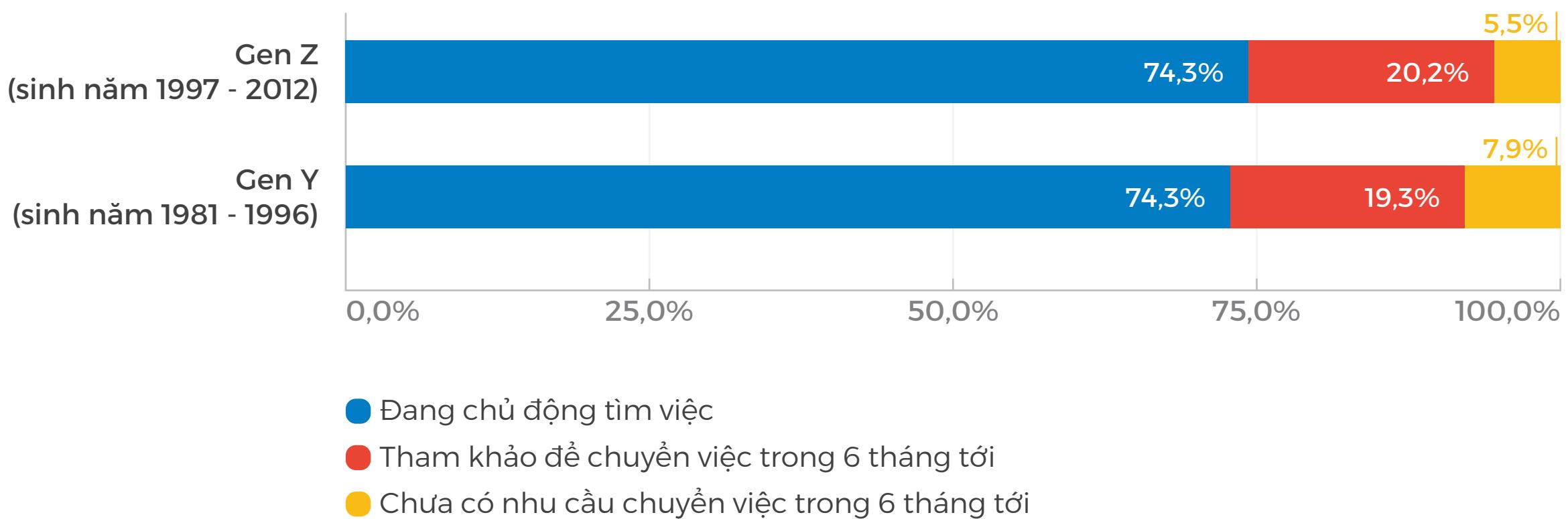
Nhu cầu tìm việc chung



Tại thời điểm khảo sát, 73,9% người lao động cho biết **đang chủ động tìm việc**, 19,9% đang **tham khảo để chuyển việc trong 6 tháng tới**.

- Điều này mở ra một nguồn ứng viên cực kỳ lớn cho các doanh nghiệp trong giai đoạn 6 tháng đầu năm 2023. Đồng thời, các doanh nghiệp cũng cần tìm kiếm các giải pháp để giữ chân người lao động tránh tình trạng “chảy máu chất xám”.

Nhu cầu tìm việc theo thế hệ

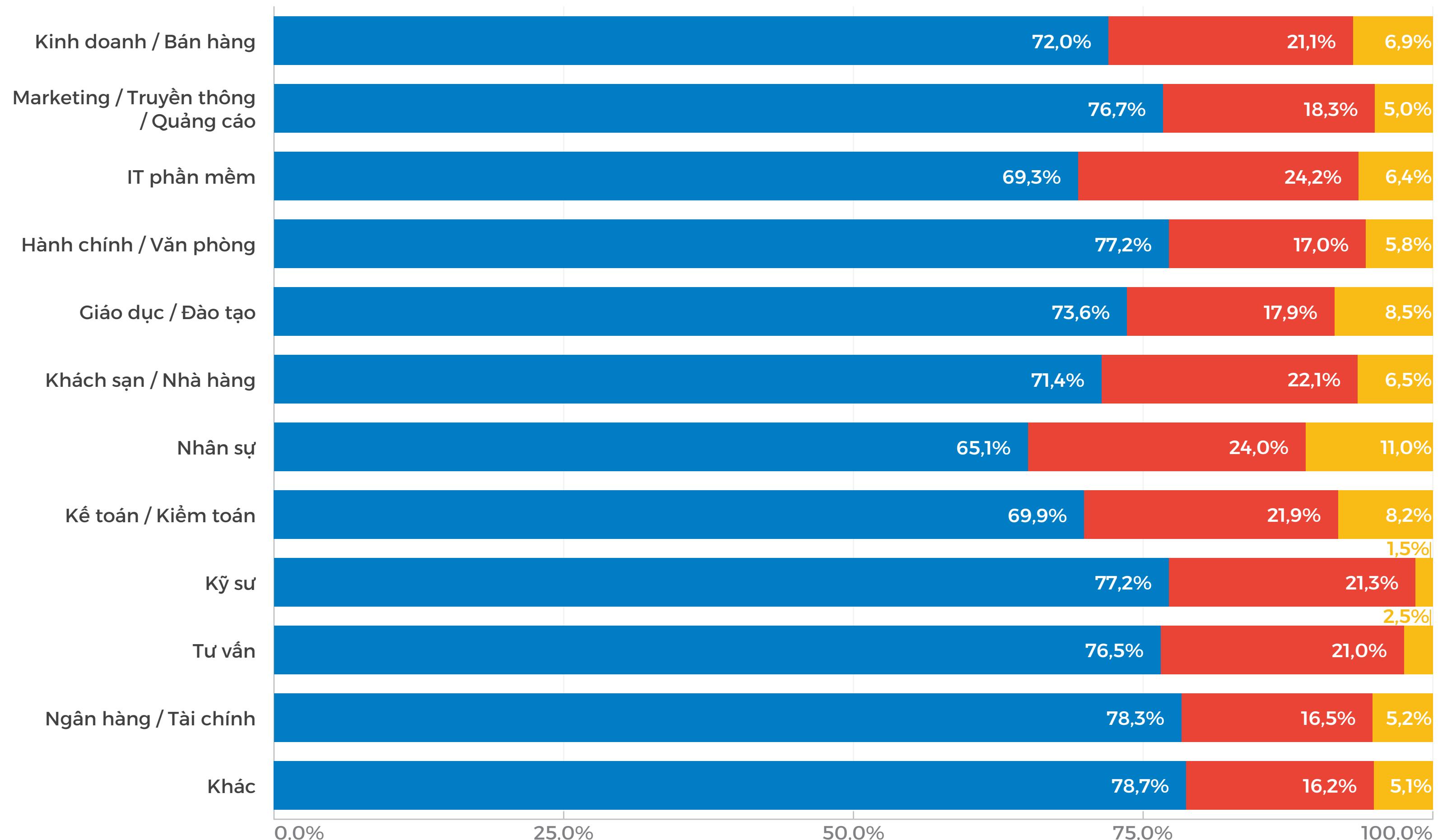


Gen Z là đối tượng có tỷ lệ người lao động **Đang chủ động tìm việc** và **Tham khảo để chuyển việc trong 6 tháng tới** chiếm tỷ lệ cao nhất.

Dự báo, trong nửa đầu năm 2023, đây sẽ là nhóm người lao động có sự chuyển dịch công việc mạnh mẽ.

1. Nhu cầu tìm việc trong năm 2023

Nhu cầu tìm việc theo ngành nghề

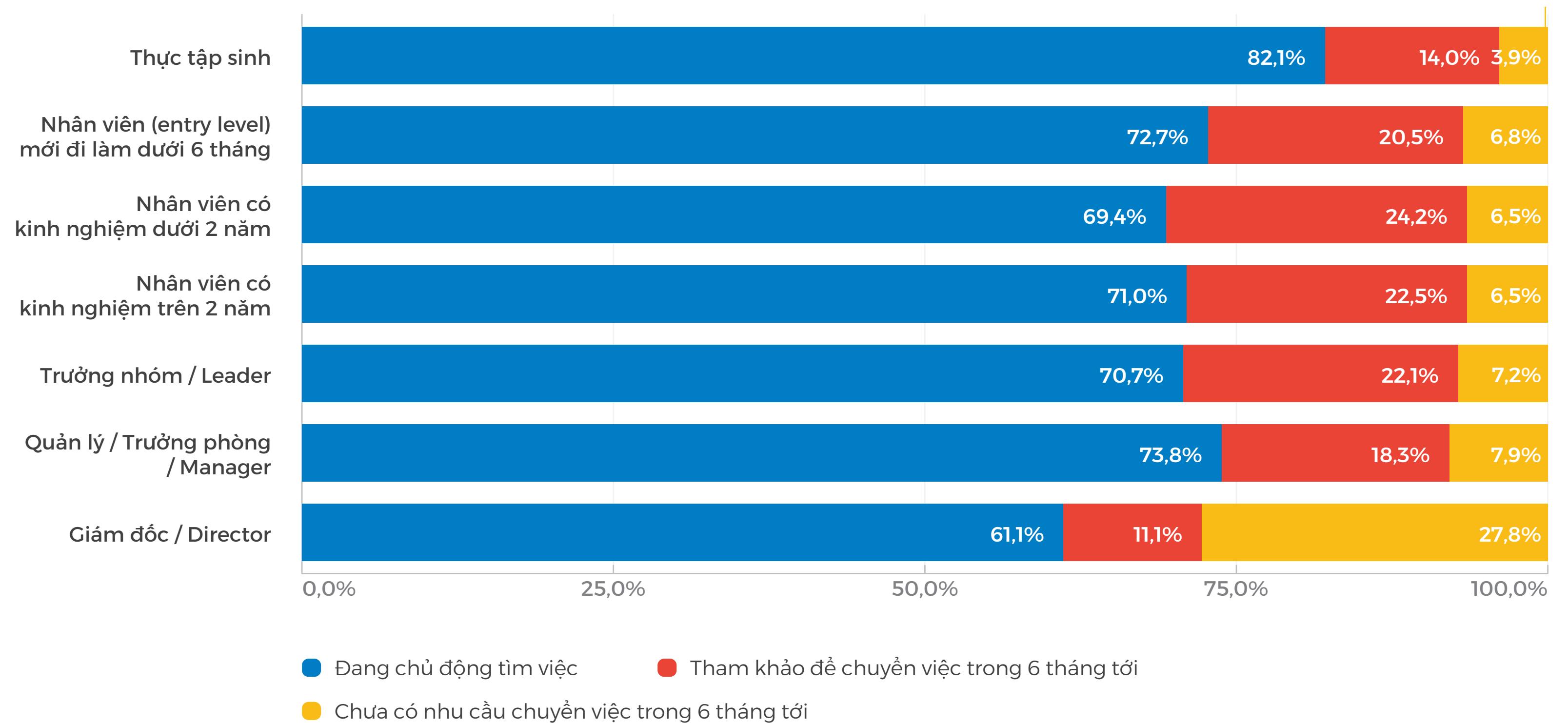


Nhìn chung nhu cầu tìm việc / chuyển việc của người lao động ở hầu hết các ngành nghề đều cao, dự báo sự sôi động của thị trường việc làm trong nửa đầu năm 2023. Trong đó, **Hành chính / Văn phòng, Kỹ sư, Marketing / Truyền thông / Quảng cáo** là 3 ngành nghề có tỷ lệ người lao động chủ động tìm việc cao nhất tại thời điểm khảo sát.

Bên cạnh đó, **IT phần mềm, Nhân sự, Khách sạn / Nhà hàng** là 3 ngành dự kiến sẽ có biến động nguồn nhân lực lớn trong giai đoạn 6 tháng đầu năm 2023 khi tỷ lệ người lao động tham khảo để chuyển việc trong 6 tháng tới chiếm tỷ lệ cao: **IT phần mềm** (24,2%), **Nhân sự** (24%), **Khách sạn / Nhà hàng** (22,1%).

1. Nhu cầu tìm việc trong năm 2023

Nhu cầu tìm việc theo cấp bậc

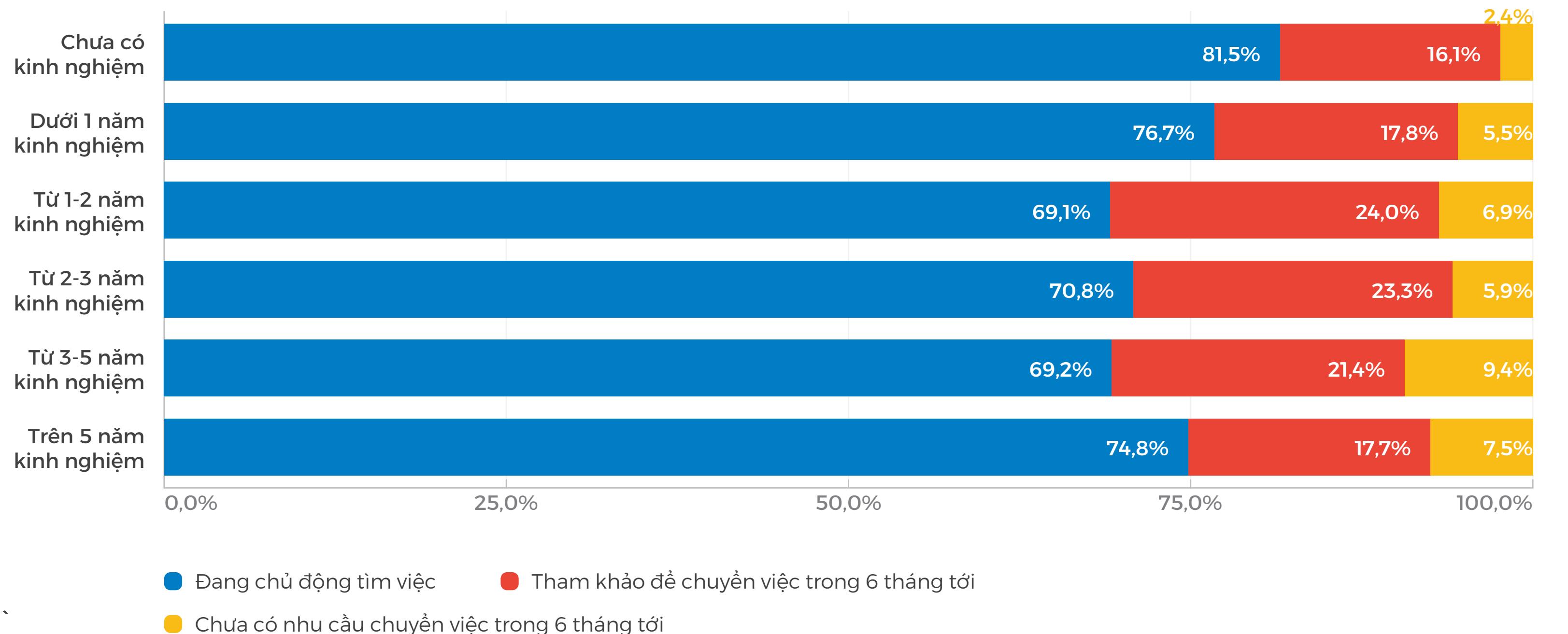


Thực tập sinh là cấp bậc có nhu cầu tìm việc cao nhất với 82,1% đang chủ động tìm việc. Theo sau đó là cấp bậc **Quản lý / Trưởng phòng / Manager** (73,8%). Trong nửa đầu năm 2023, cấp bậc dự kiến có tỷ lệ người lao động chuyển việc nhiều nhất là nhóm **Nhân viên có kinh nghiệm dưới 2 năm** với 24,2% tham khảo để chuyển việc trong 6 tháng tới, chiếm tỷ lệ cao nhất trong các cấp bậc tham gia khảo sát.

Giám đốc / Director là nhóm có nhu cầu chuyển việc ít nhất với 27,8% chưa có nhu cầu chuyển việc trong 6 tháng tới. Dự báo trong nửa đầu năm 2023, đây là nhóm người lao động ổn định, có tần suất chuyển việc ít hơn so với các cấp bậc còn lại. Điều này cũng đồng nghĩa với việc để chiêu mộ nhóm **Giám đốc / Director** trong thời gian tới là thách thức không nhỏ của người làm tuyển dụng nói riêng và doanh nghiệp nói chung.

1. Nhu cầu tìm việc trong năm 2023

Nhu cầu tìm việc theo kinh nghiệm



Nhóm người lao động **Chưa có kinh nghiệm** và **Dưới 1 năm kinh nghiệm** là đối tượng chủ động tìm việc nhất tại thời điểm khảo sát.

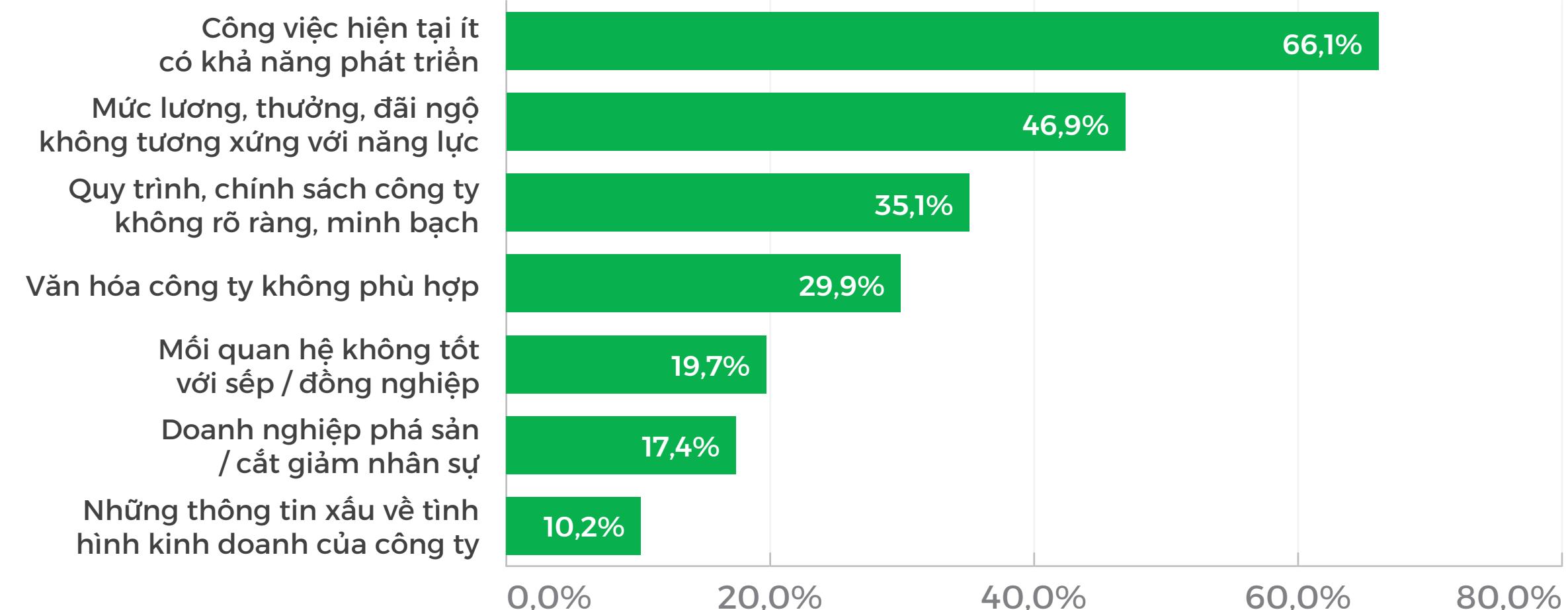
Bên cạnh đó, nhóm người lao động **Trên 5 năm kinh nghiệm** cũng có tỷ lệ đang chủ động tìm việc cao với 74,8%, đây là cơ hội lớn cho những doanh nghiệp đang tìm kiếm các vị trí đòi hỏi nhiều kinh nghiệm như quản lý, chuyên gia...

Nhóm người lao động có kinh nghiệm từ 1-2 năm, 2-3 năm dự báo sẽ là đối tượng có nhiều sự thay đổi về công việc trong giai đoạn nửa đầu năm 2023 khi tỷ lệ người tham khảo để chuyển việc trong 6 tháng tới chiếm tỷ lệ cao, lần lượt là 24,0% và 23,3%.

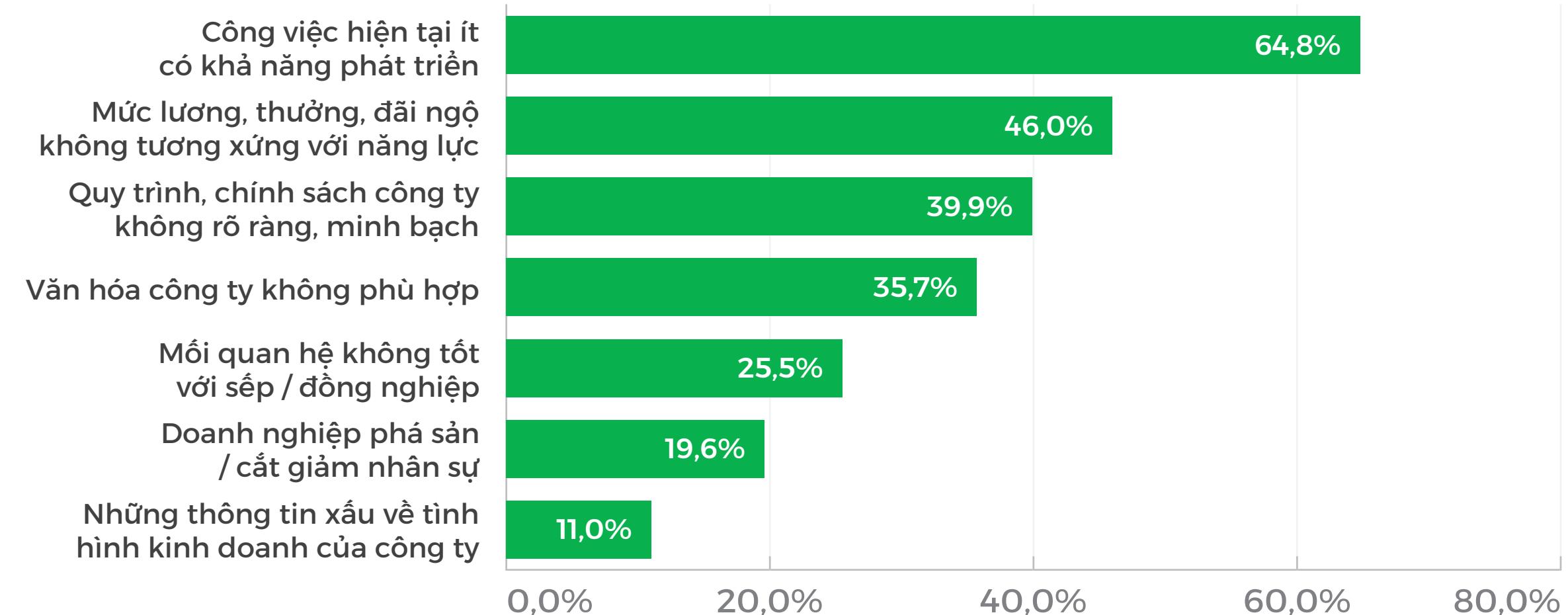
2. Những lý do nghỉ việc hàng đầu



Top các lý do khiến người lao động muốn thay đổi công việc

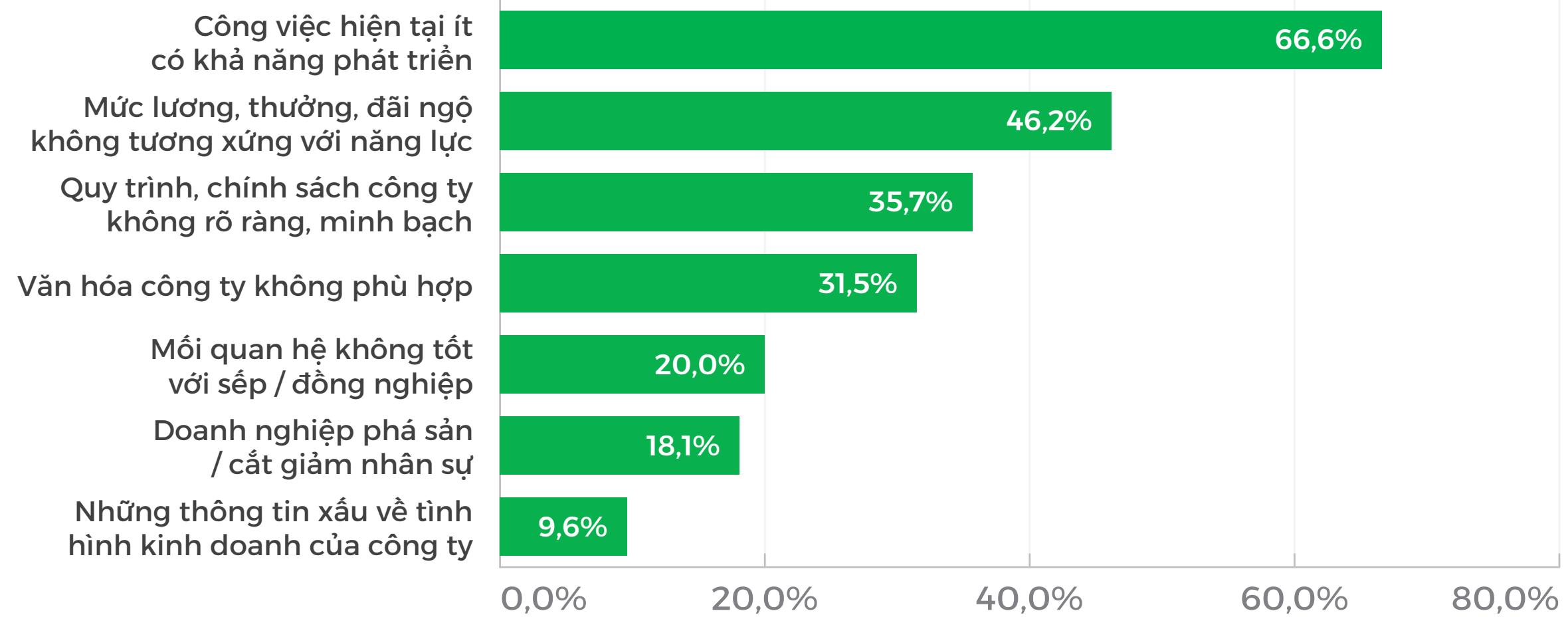


Thực tập sinh

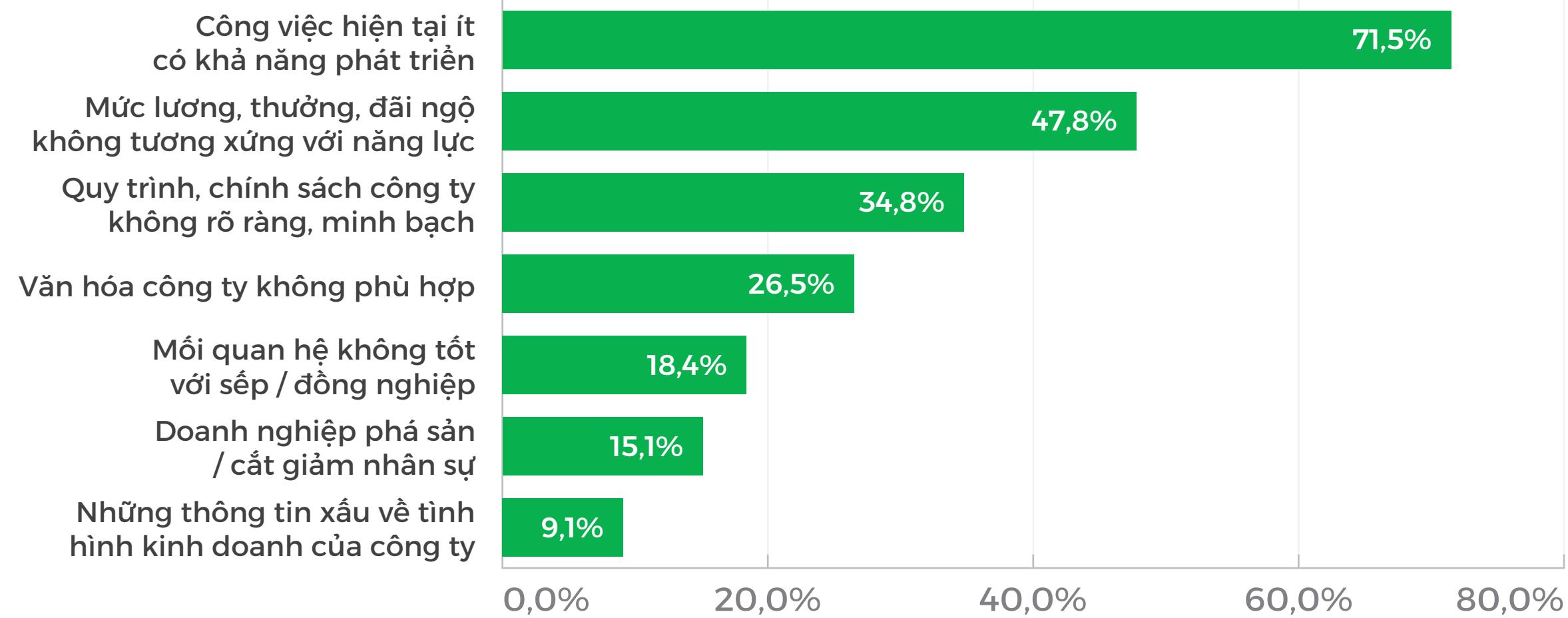


2. Những lý do nghỉ việc hàng đầu

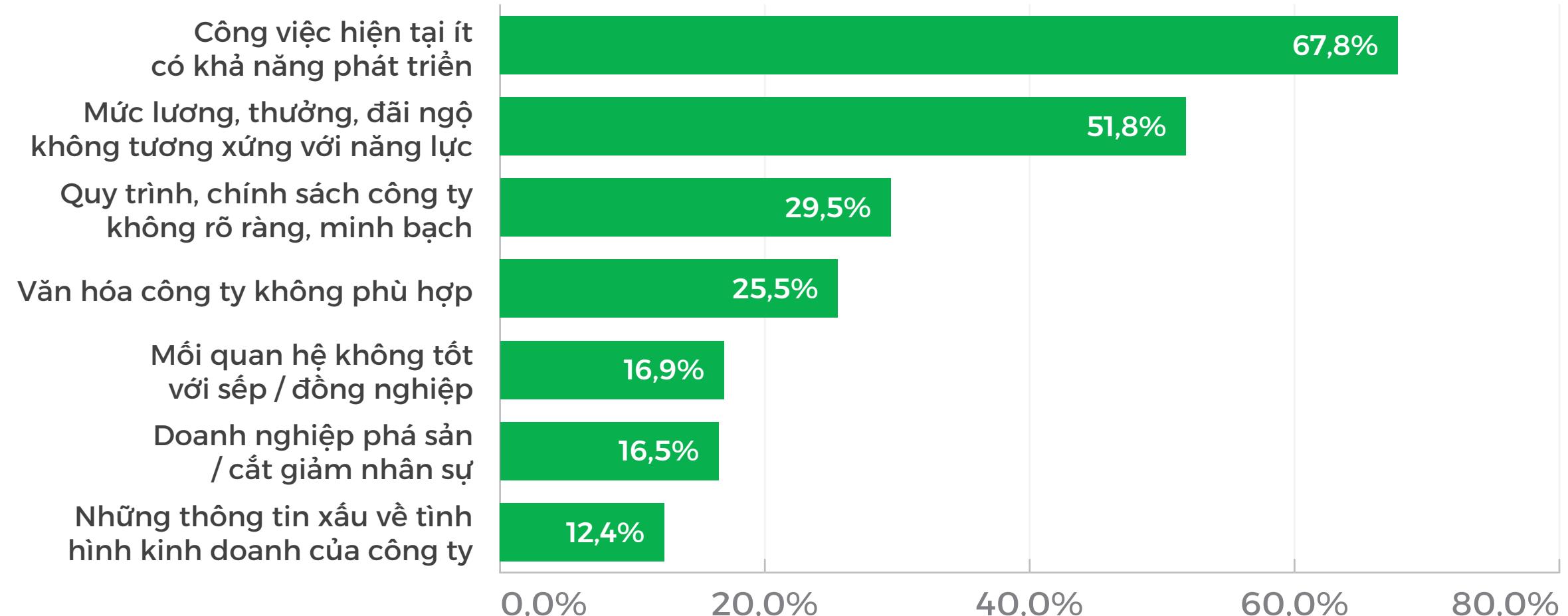
Nhân viên (entry level) mới đi làm dưới 6 tháng



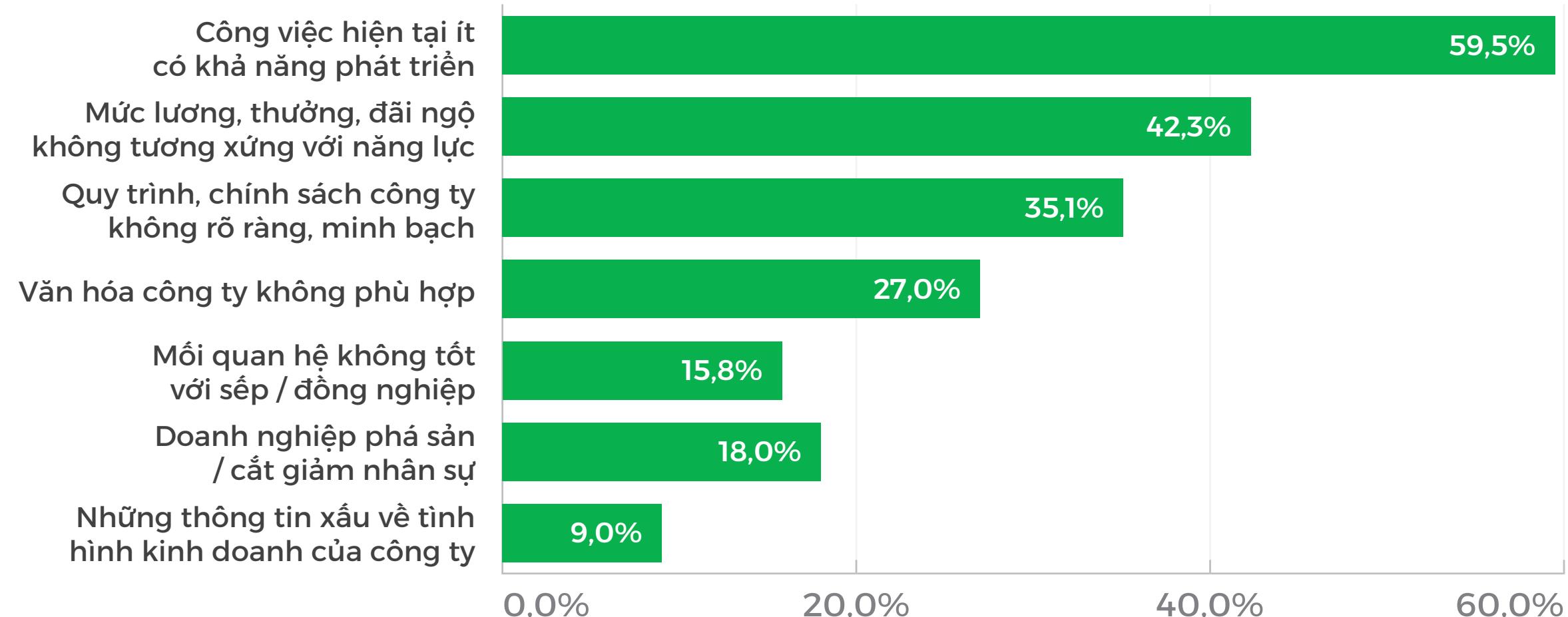
Nhân viên có kinh nghiệm dưới 2 năm



Nhân viên có kinh nghiệm trên 2 năm

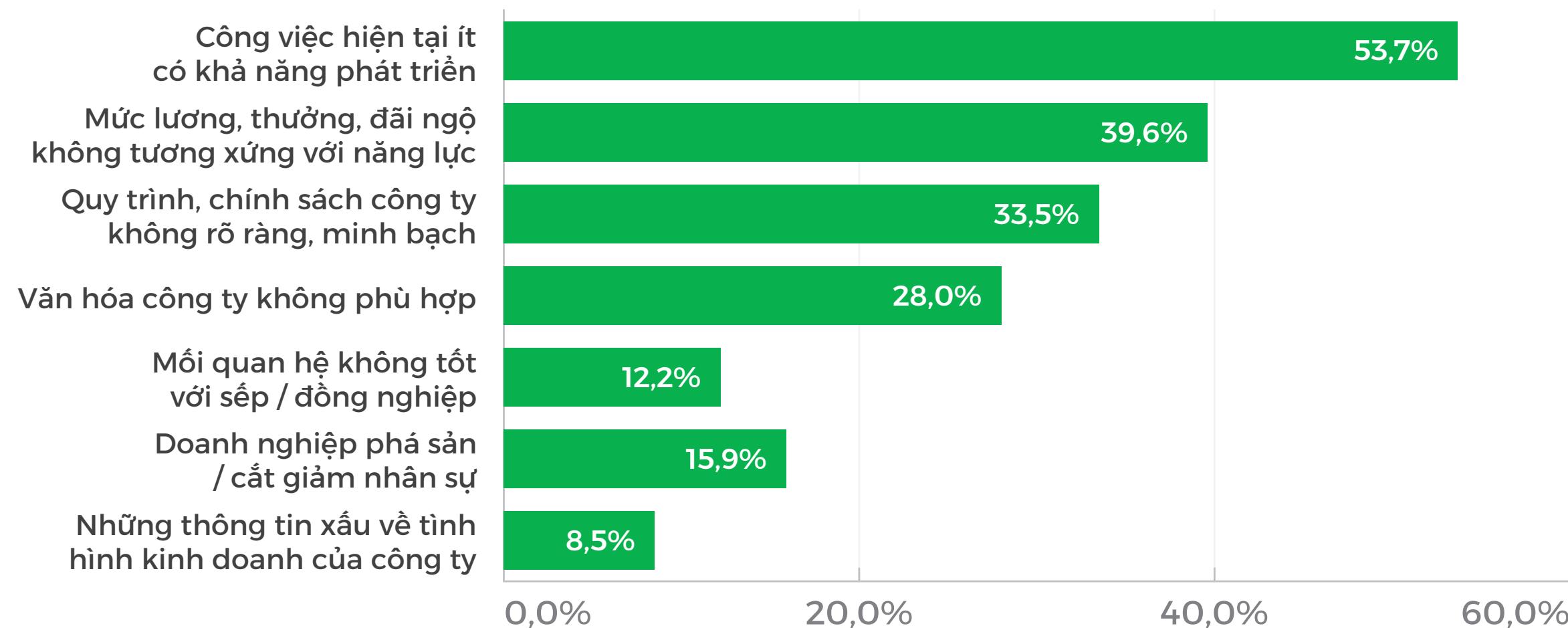


Trưởng nhóm / Leader

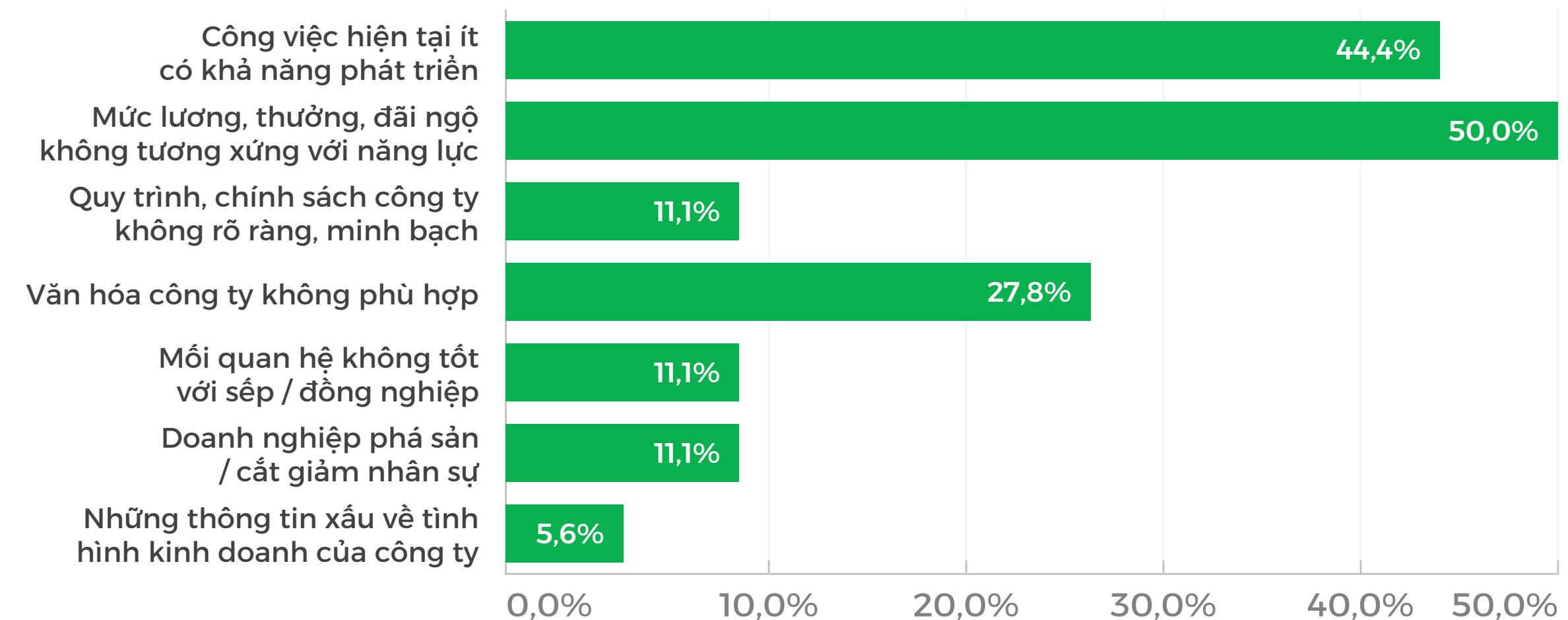


2. Những lý do nghỉ việc hàng đầu

Quản lý / Trưởng phòng / Manager



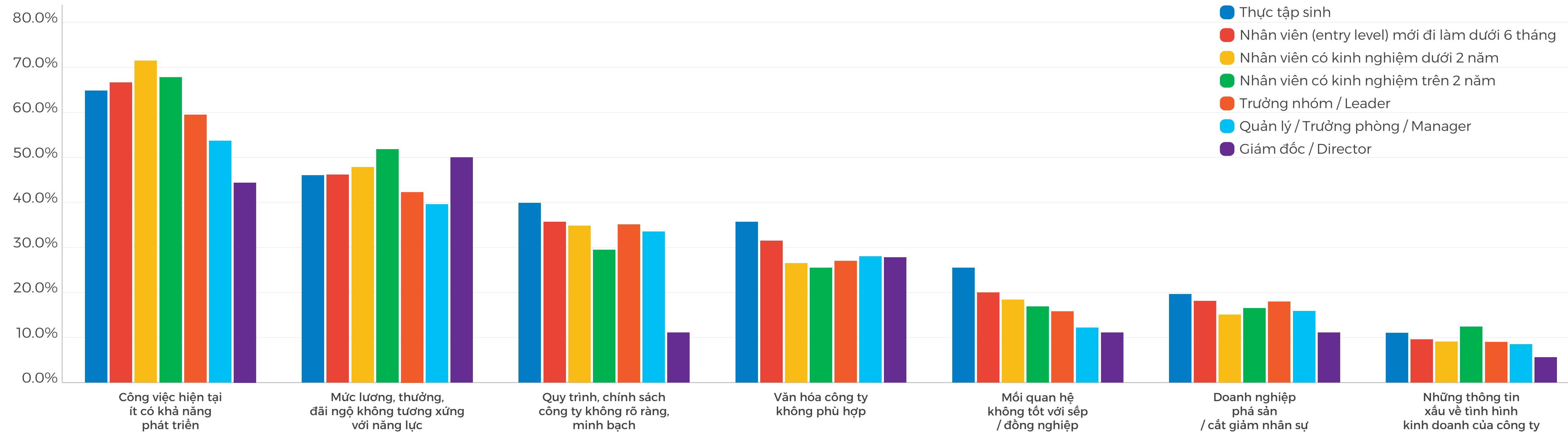
Giám đốc / Director



Công việc hiện tại ít có khả năng phát triển, Mức lương, thưởng, đãi ngộ không tương xứng với năng lực và Quy trình, chính sách công ty không rõ ràng, minh bạch là 3 lý do hàng đầu khiến người lao động rời bỏ công việc hiện tại.

2. Những lý do nghỉ việc hàng đầu

Top các lý do khiến người lao động rời bỏ công việc theo cấp bậc

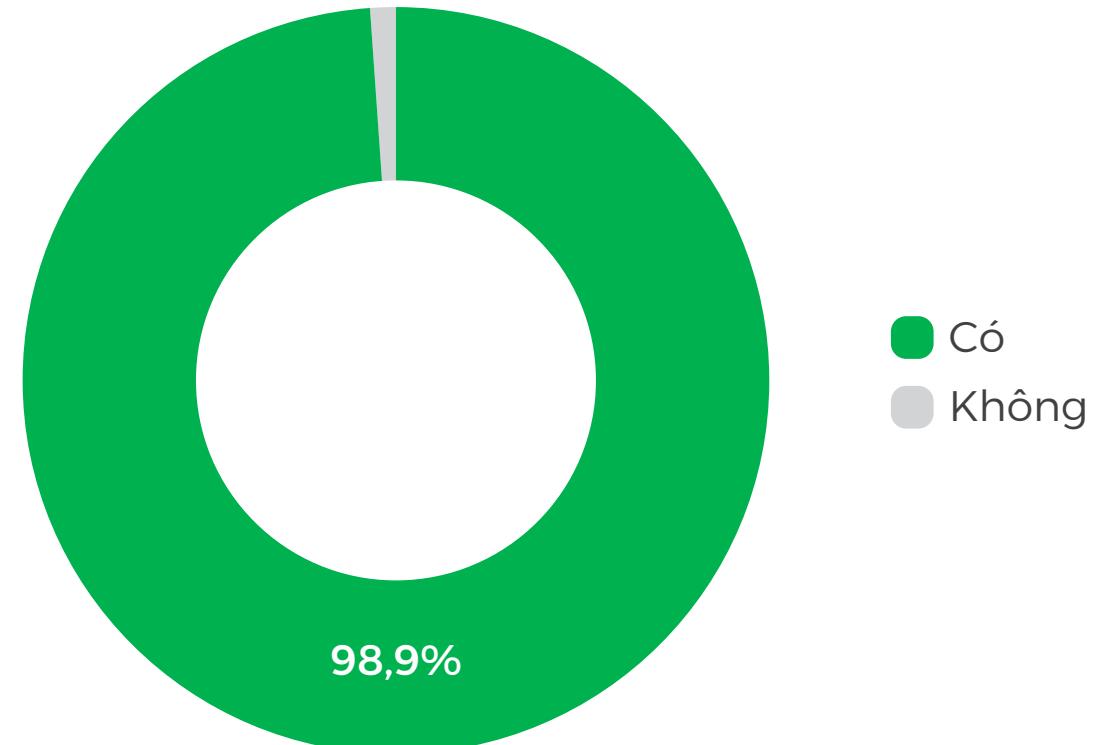


Khi thống kê ảnh hưởng của mỗi lý do đến từng cấp bậc, kết quả khảo sát cho thấy:

- **Công việc hiện tại ít có khả năng phát triển** là yếu tố có tác động lớn nhất đến nhóm **Nhân viên có kinh nghiệm dưới 2 năm** so với các nhóm khác.
- Đối với các yếu tố **Mức lương, thưởng, đãi ngộ**, nhìn chung đều quan trọng với tất cả các cấp bậc. Trong đó, **Nhân viên có kinh nghiệm trên 2 năm** và **Giám đốc / Director** là 2 nhóm bị tác động bởi yếu tố này nhiều hơn cả.
- **Thực tập sinh** và **Nhân viên (entry level) mới đi làm dưới 6 tháng** là nhóm có tỷ lệ cao nhất với 39,9% và 35,7% trong nhóm rời bỏ công việc vì **Quy trình, chính sách công ty không rõ ràng, minh bạch**. Đây cũng là 2 nhóm cấp bậc có tỷ lệ nghỉ việc cao nhất vì **Văn hóa công ty không phù hợp**, **Mối quan hệ không tốt với sếp / đồng nghiệp** và **Doanh nghiệp phá sản / cắt giảm nhân sự**.
- Cuối cùng, đối với lý do **Những thông tin xấu về tình hình kinh doanh của công ty**, cấp bậc **Nhân viên có kinh nghiệm trên 2 năm** có tỷ lệ lựa chọn cao nhất là 12,4%.

2. Những lý do nghỉ việc hàng đầu

Quan tâm / mong muốn các hoạt động như chấm công, tính lương, phê duyệt đơn từ tinh gọn hơn



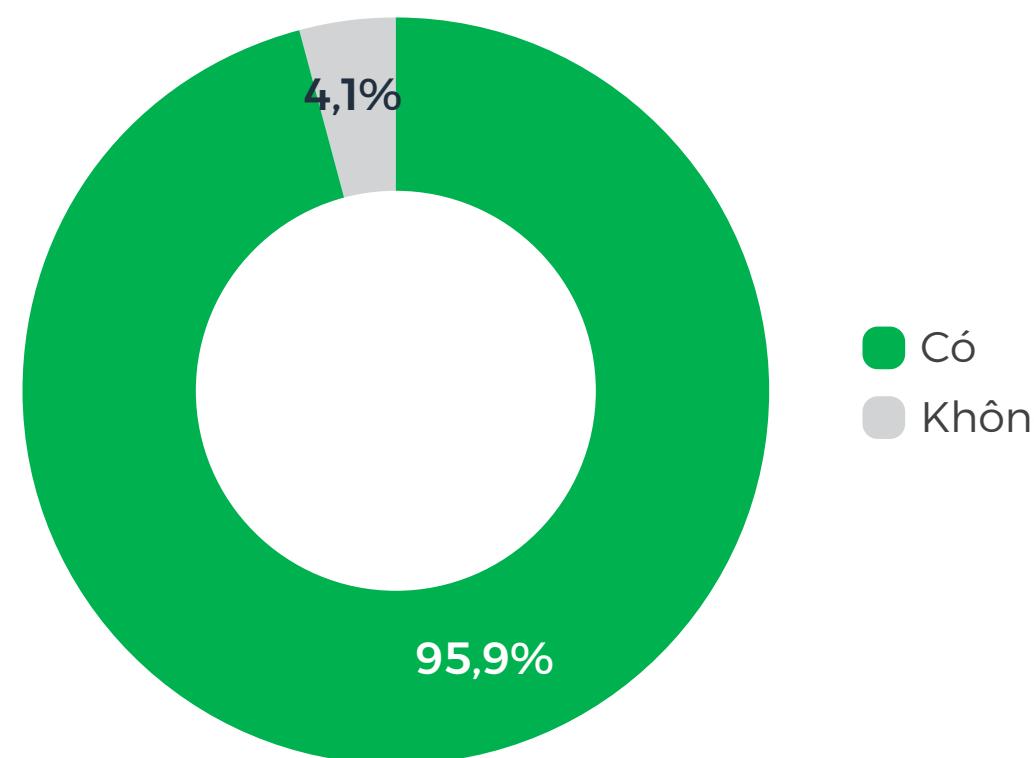
Có tới 98,9% người lao động quan tâm / mong muốn các hoạt động như chấm công, tính lương, phê duyệt đơn từ trong doanh nghiệp tinh gọn hơn. Từ đó, tinh gọn quy trình, nâng cao trải nghiệm làm việc tại doanh nghiệp.

Đây cũng là một trong những yếu tố góp phần tạo nên sự rõ ràng, minh bạch cho quy trình, chính sách công ty mà doanh nghiệp nên quan tâm.

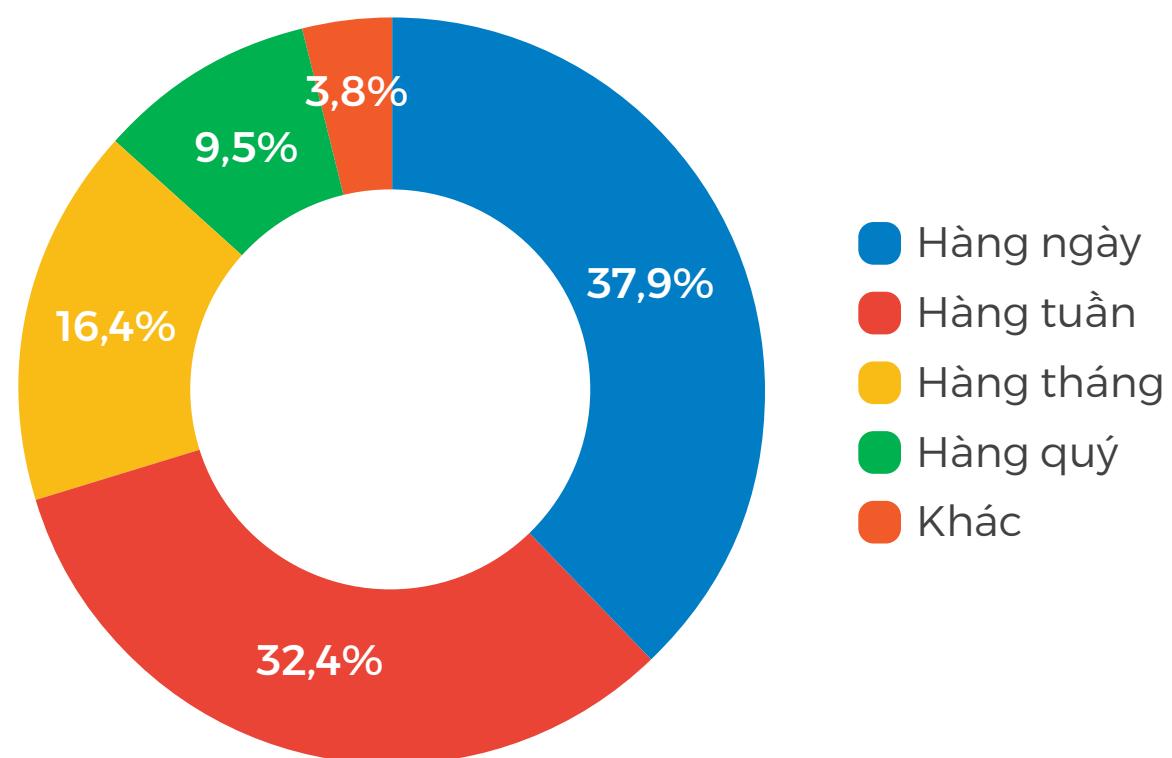


3. Hành vi tìm việc của người lao động

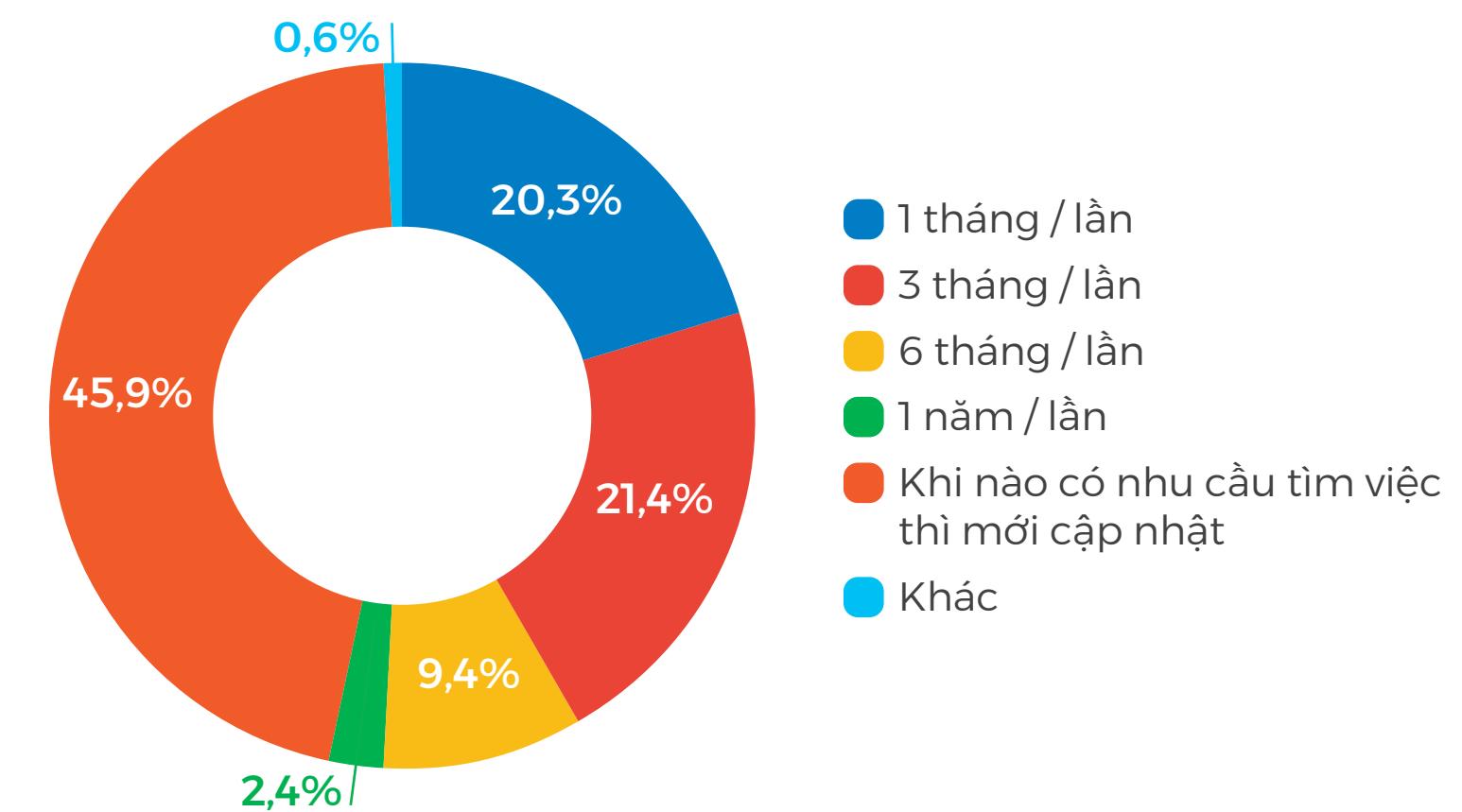
Tỷ lệ đón nhận cơ hội việc làm mới khi đang có việc



Tần suất cập nhật thông tin việc làm mới ngay cả khi đang có việc



Tần suất cập nhật CV



Tại thời điểm khảo sát, có tới 95,9% người lao động sẵn sàng đón nhận cơ hội việc làm mới ngay cả khi đang có việc. 70,3% người lao động cập nhật thông tin việc làm mới hàng ngày / hàng tuần ngay cả khi đang có việc (tăng 18,1% so với năm 2021).

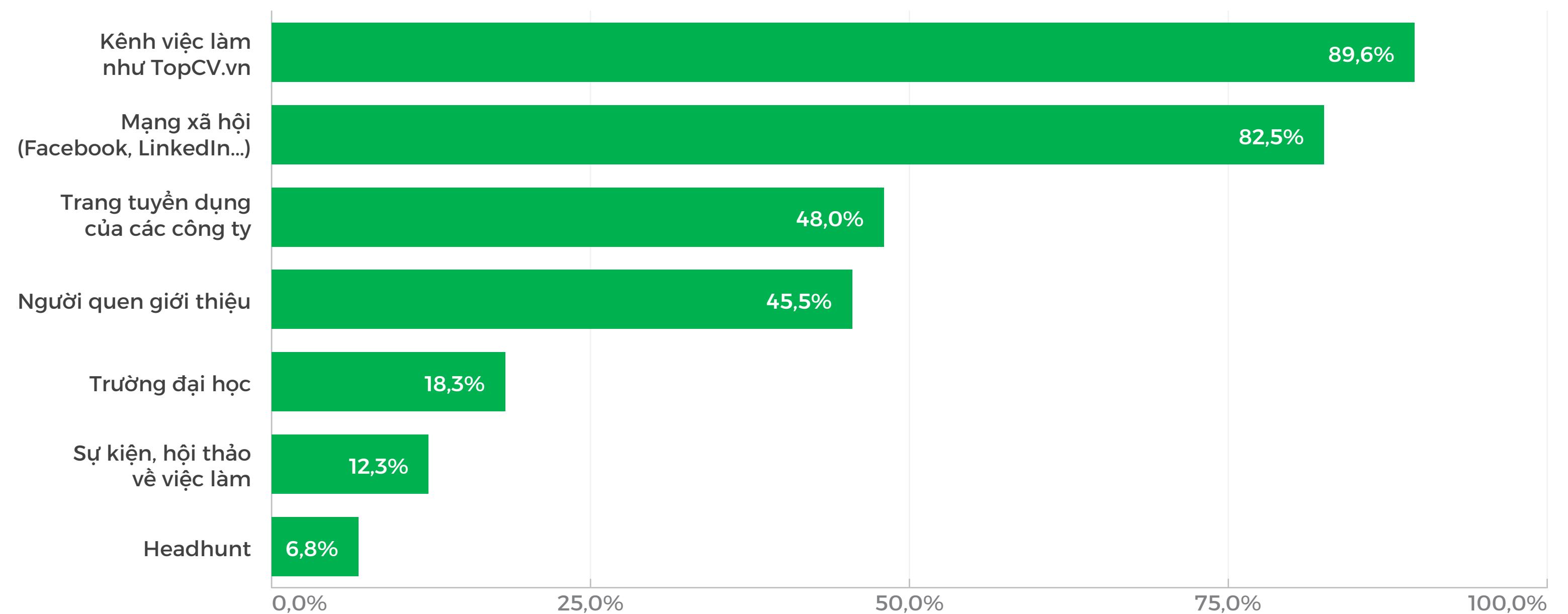
Có thể thấy, khi nền kinh tế bắt đầu khôi phục trở lại, hầu hết người lao động dù đang có việc làm, vẫn mong muốn tìm kiếm cơ hội để phát triển. Xu hướng thích an toàn, tìm một công việc ổn định hiện nay không được nhiều người lao động đánh giá cao so với trước đây.

Nhìn từ góc độ doanh nghiệp, không chỉ nhóm ứng viên chưa có việc làm, các đối tượng đang có việc làm cũng là nguồn ứng viên tiềm năng mà nhà tuyển dụng có thể tiếp cận và thu hút cho những vị trí còn trống. Đây là cơ hội và cũng là thách thức với doanh nghiệp khi luôn đổi mới với nguy cơ mất người.

Đa phần người lao động chỉ cập nhật CV khi có nhu cầu tìm việc với tỷ lệ 45,9%. Có 20,3% ứng viên cập nhật CV 1 tháng / lần, 21,4% ứng viên cập nhật với tần suất 3 tháng / lần.

3. Hành vi tìm việc của người lao động

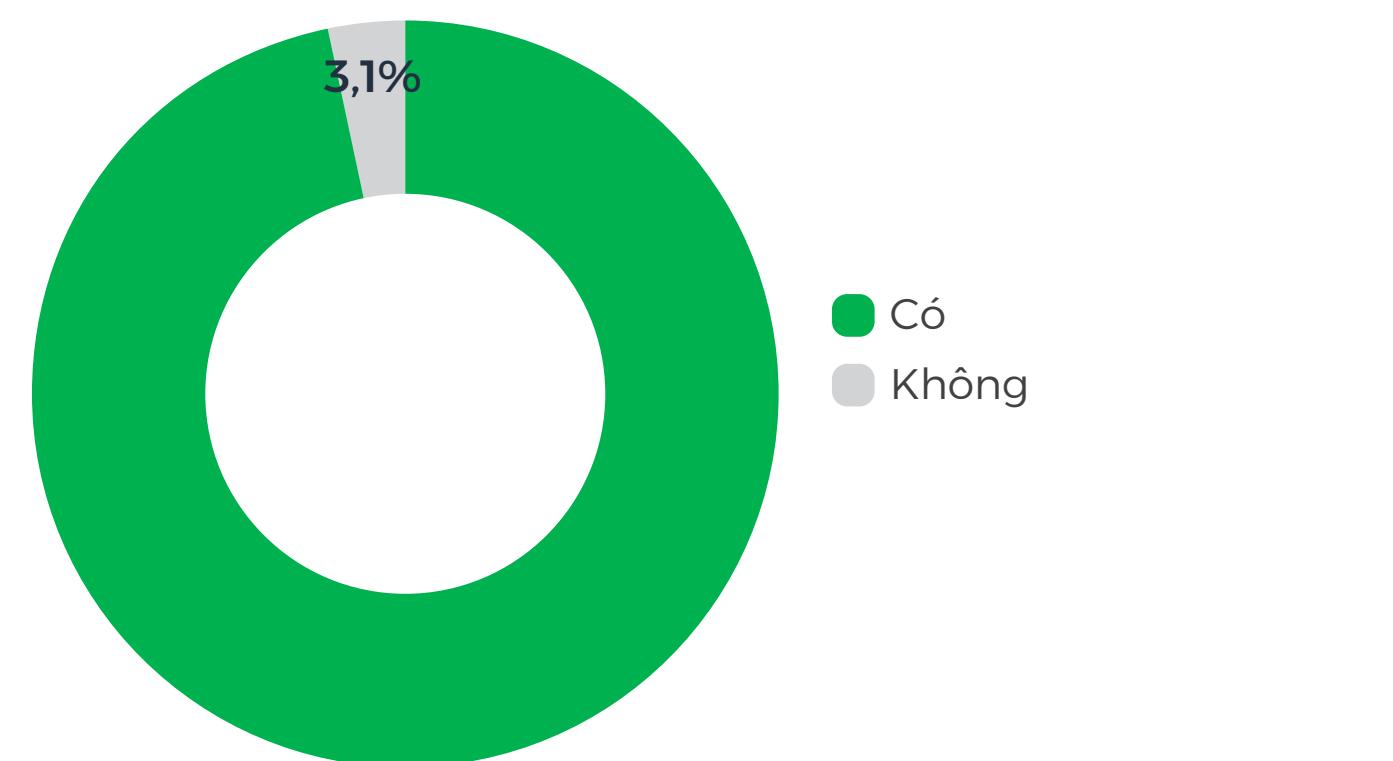
Kênh tìm việc



Các kênh việc làm như TopCV.vn,... và Mạng xã hội (Facebook, LinkedIn...) là 2 kênh tìm kiếm cơ hội việc làm mới phổ biến với hơn 80% người lao động lựa chọn.

Bên cạnh đó, gần $\frac{1}{2}$ người lao động tham gia khảo sát có xu hướng tìm kiếm cơ hội việc làm mới từ Trang tuyển dụng của các công ty và Người quen giới thiệu.

Tỷ lệ ứng viên sẵn sàng làm bài test trong quy trình tuyển dụng

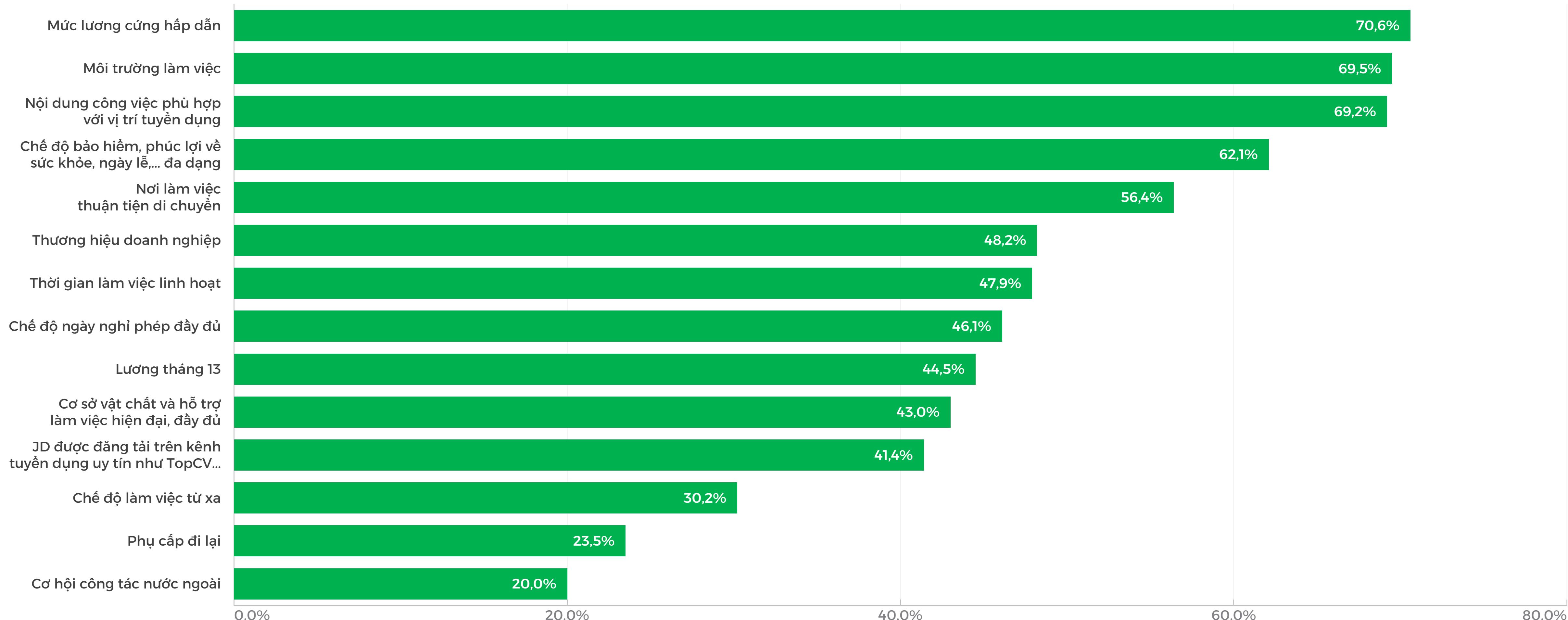


Có tới 96,9% người lao động tham gia khảo sát sẵn sàng làm bài test trong quá trình ứng tuyển.

Đây là một yếu tố thuận lợi để các doanh nghiệp áp dụng các bài test vào quy trình tuyển dụng giúp sàng lọc ứng viên tốt hơn, nâng cao hiệu quả tuyển dụng.

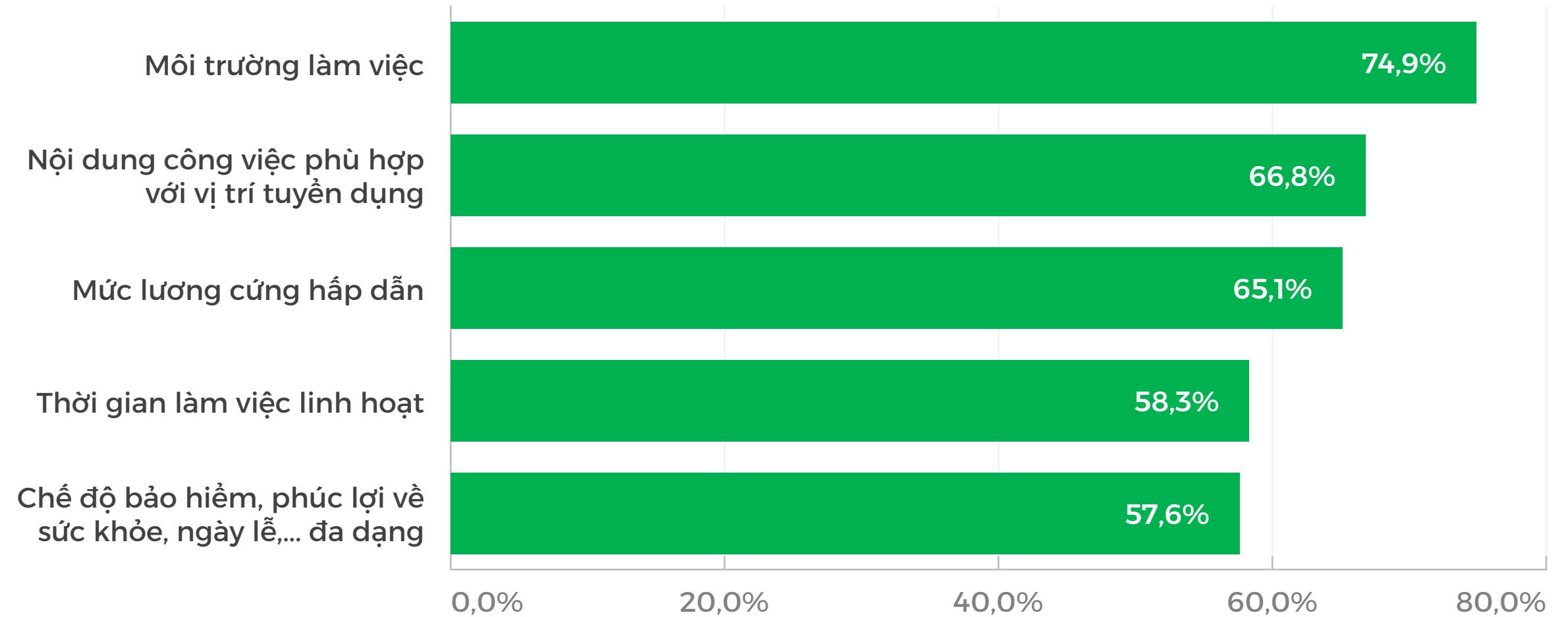
3. Hành vi tìm việc của người lao động

Điều gì thu hút ứng viên nhất trong JD tuyển dụng

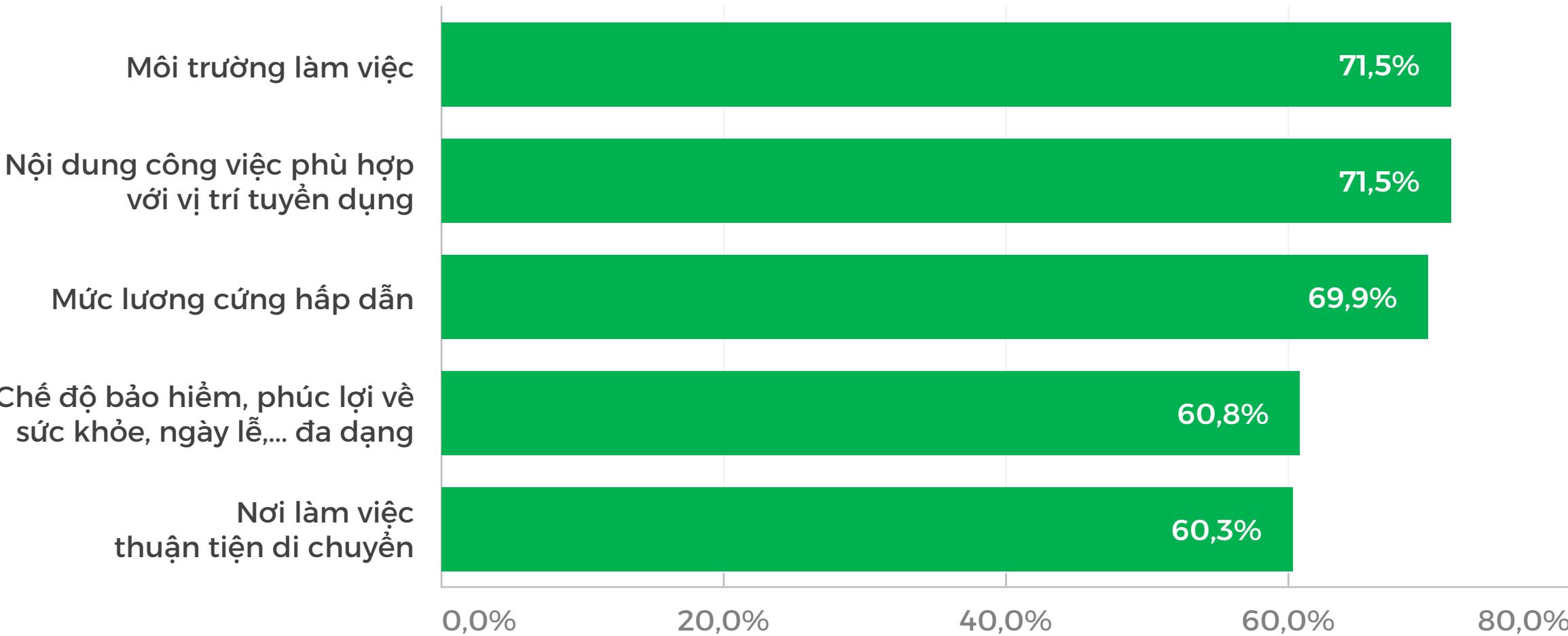


3. Hành vi tìm việc của người lao động

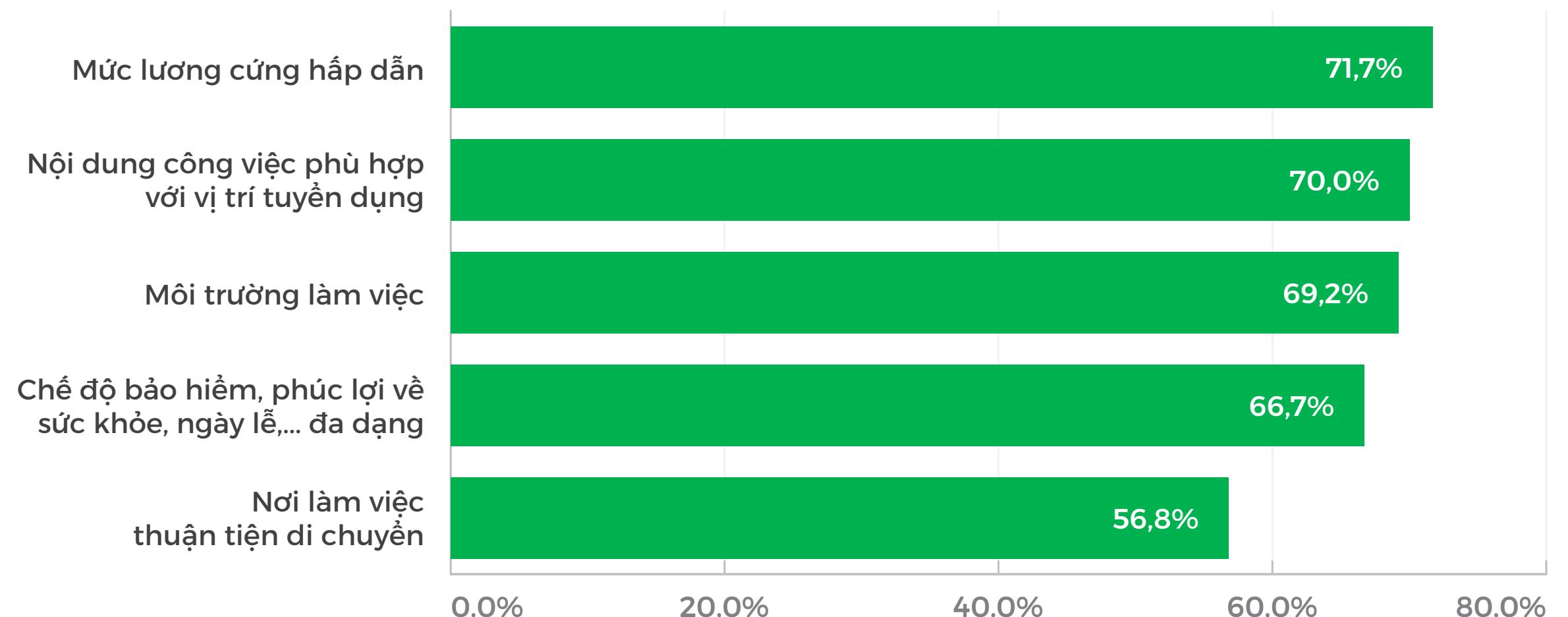
Thực tập sinh



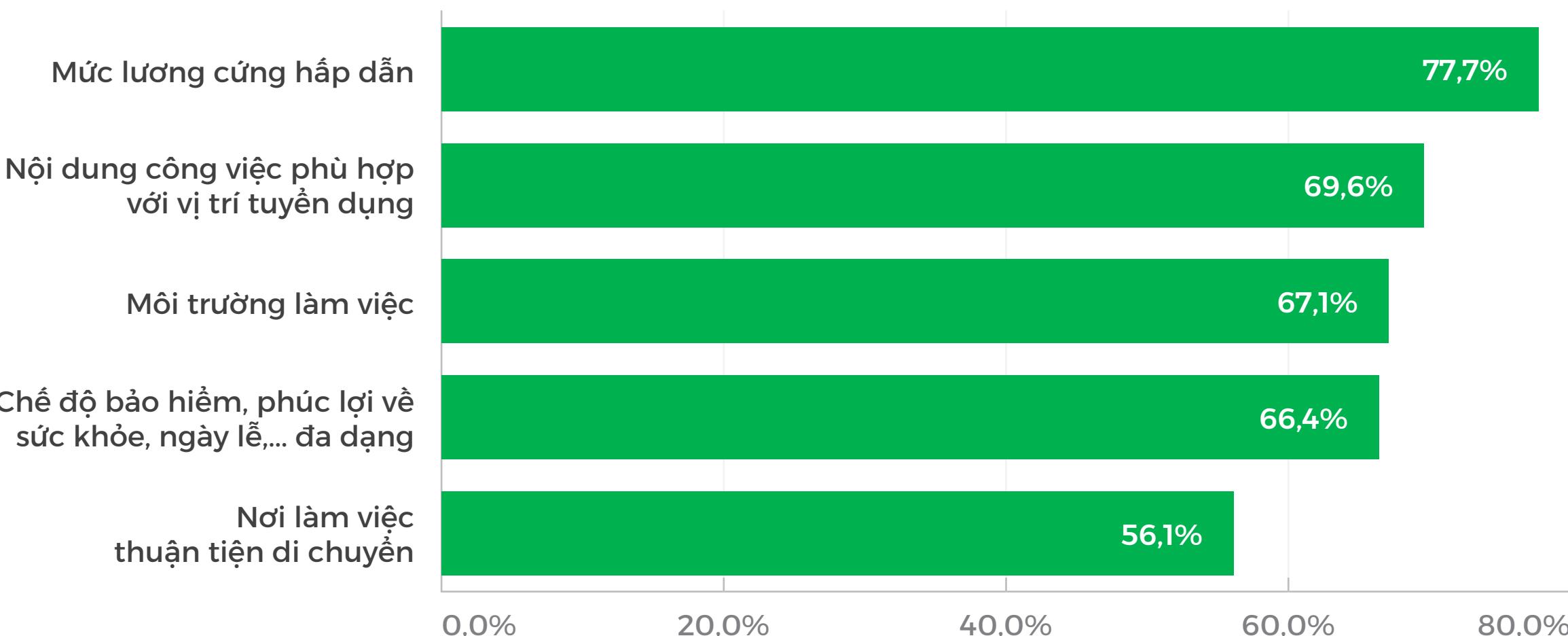
Nhân viên (entry level) mới đi làm dưới 6 tháng



Nhân viên có kinh nghiệm dưới 2 năm

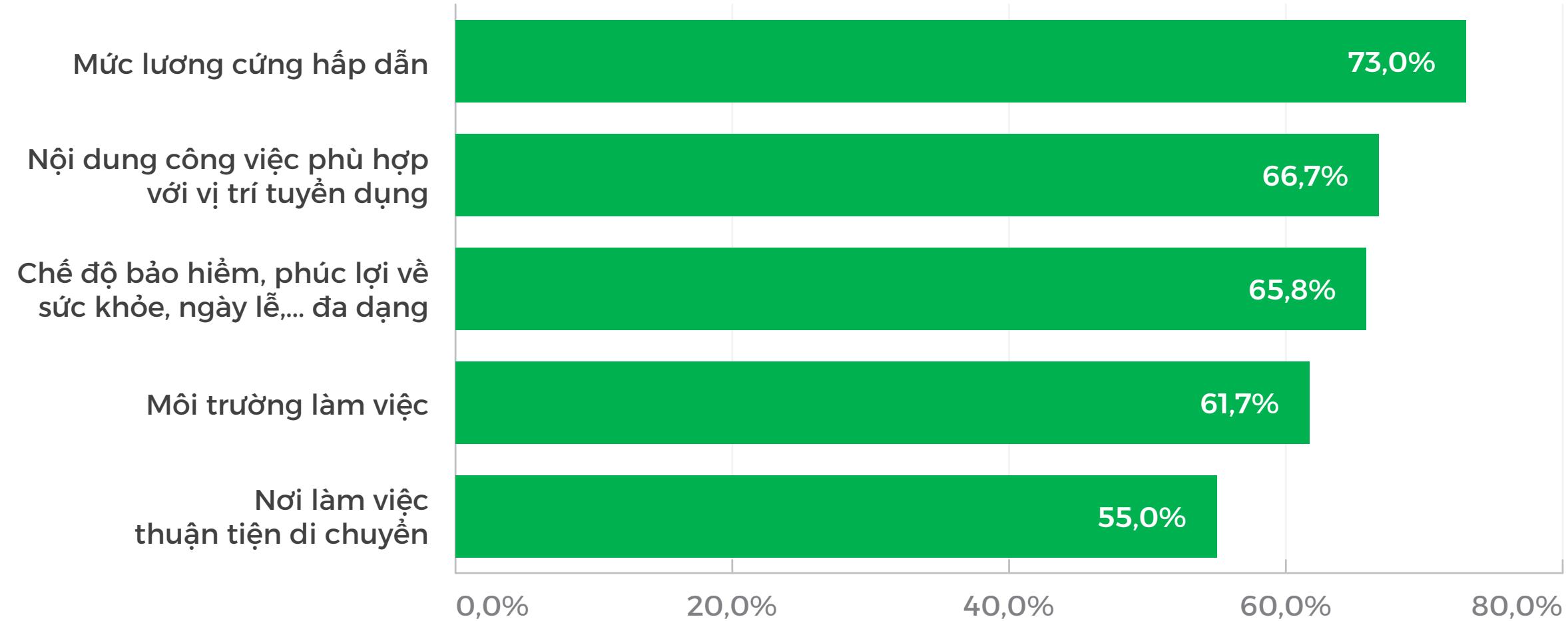


Nhân viên có kinh nghiệm trên 2 năm

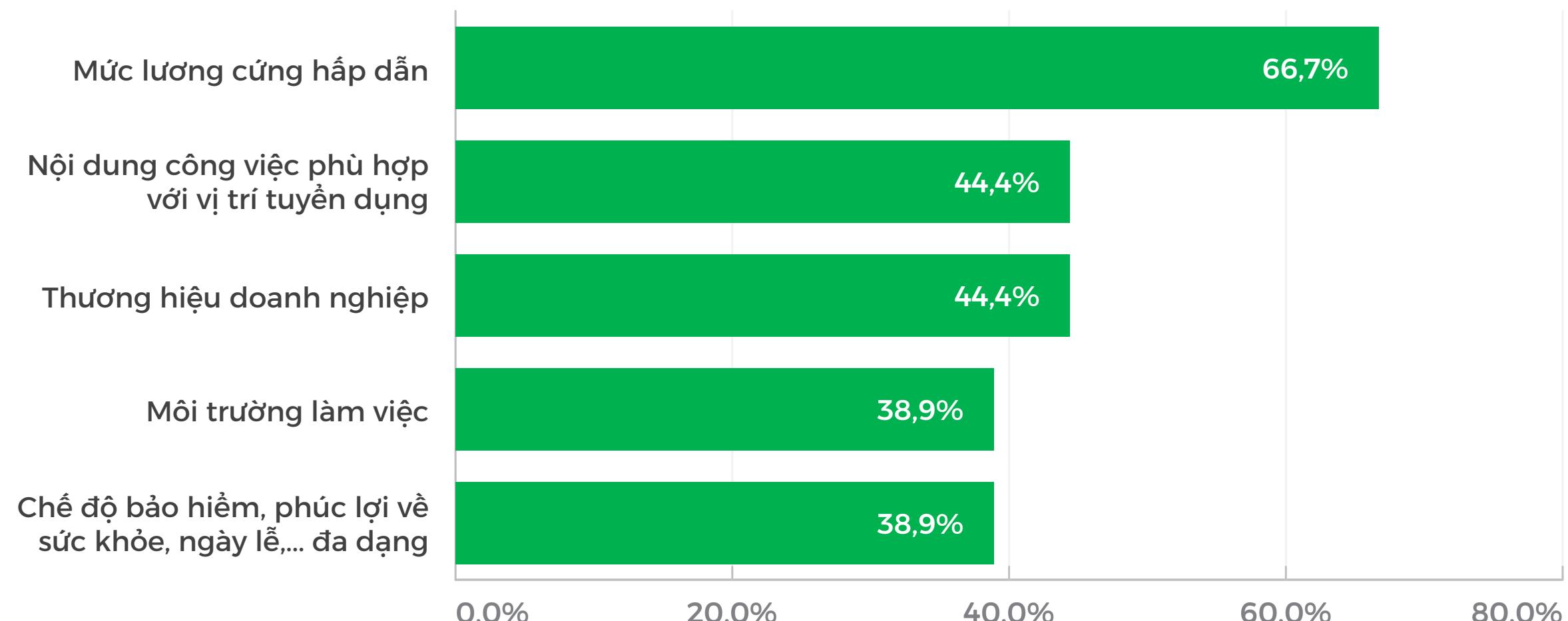


3. Hành vi tìm việc của người lao động

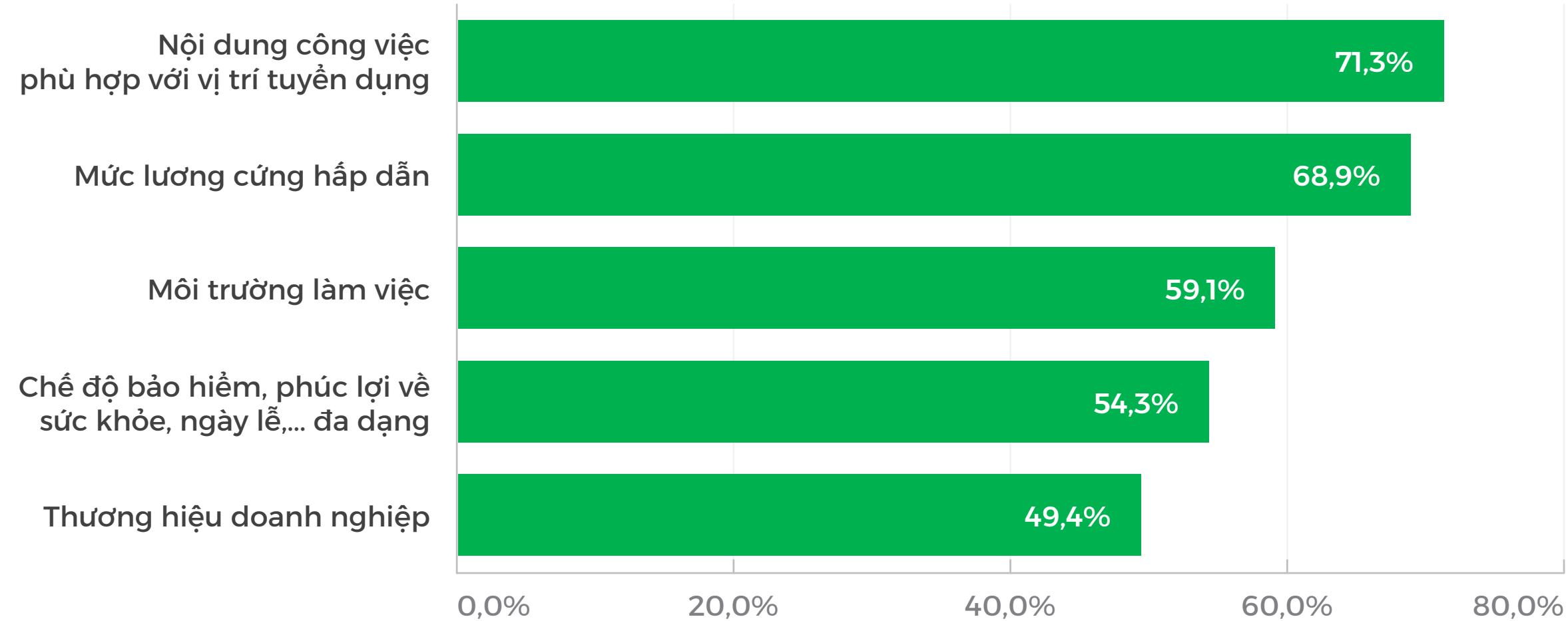
Trưởng nhóm/Leader



Giám đốc/ Director



Quản lý / Trưởng phòng / Manager



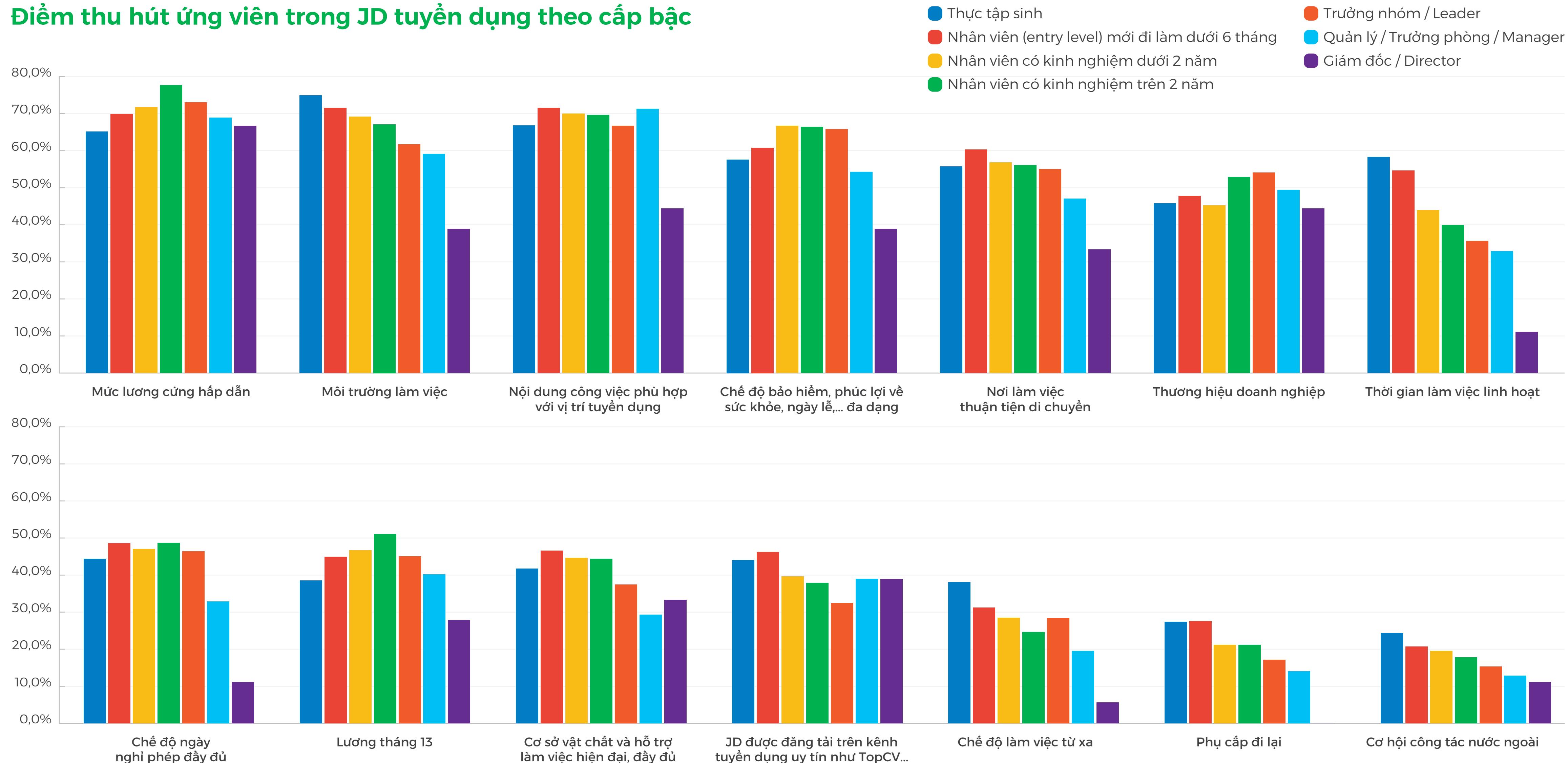
Trong tất cả các yếu tố, nhóm **Thực tập sinh và nhóm Nhân viên (entry level)** mới đi làm dưới 6 tháng là 2 nhóm **chú trọng yếu tố Môi trường làm việc nhất**.

Các nhóm **Nhân viên có kinh nghiệm dưới 2 năm**, **Nhân viên có kinh nghiệm trên 2 năm**, **Trưởng nhóm / Leader** và **Giám đốc / Director** đặt yếu tố **Mức lương cứng hấp dẫn** lên hàng đầu. Trong khi đó nhóm **Quản lý / Trưởng phòng / Manager** quan tâm nhất tới **Nội dung công việc phù hợp với vị trí tuyển dụng**.

Từ cấp **Thực tập sinh** tới **Trưởng nhóm / Leader** đều được thu hút bởi 5 yếu tố giống nhau (khác về thứ tự). Tuy nhiên lên tới cấp **Quản lý / Trưởng phòng / Manager** và cấp **Giám đốc / Director**, người lao động chú trọng thêm yếu tố **Thương hiệu doanh nghiệp**.

3. Hành vi tìm việc của người lao động

Điểm thu hút ứng viên trong JD tuyển dụng theo cấp bậc



3. Hành vi tìm việc của người lao động

Mức lương cứng hấp dẫn là yếu tố được người lao động quan tâm nhất khi đọc tin tuyển dụng với 70,6% người tham gia khảo sát lựa chọn.

Theo sau đó là các yếu tố về **Môi trường làm việc** (69,5%), **Nội dung công việc phù hợp với vị trí tuyển dụng** (69,2%), **Chế độ bảo hiểm, phúc lợi về sức khỏe, ngày lễ... đa dạng** (62,1%), **Nơi làm việc thuận tiện di chuyển** (56,4%).

Trong khi đó theo Báo cáo thị trường tuyển dụng 2022, điểm thu hút ứng viên nhất khi đọc tin tuyển dụng là **Nội dung công việc phù hợp với vị trí tuyển dụng** (73%). Có thể nhận thấy yếu tố lương thường đã được đặt lên hàng đầu, trở thành yếu tố ứng viên quan tâm nhất trong JD tuyển dụng.

Đồng thời, hơn 40% ứng viên cũng được thu hút bởi tin tuyển dụng trên kênh uy tín như TopCV.vn.

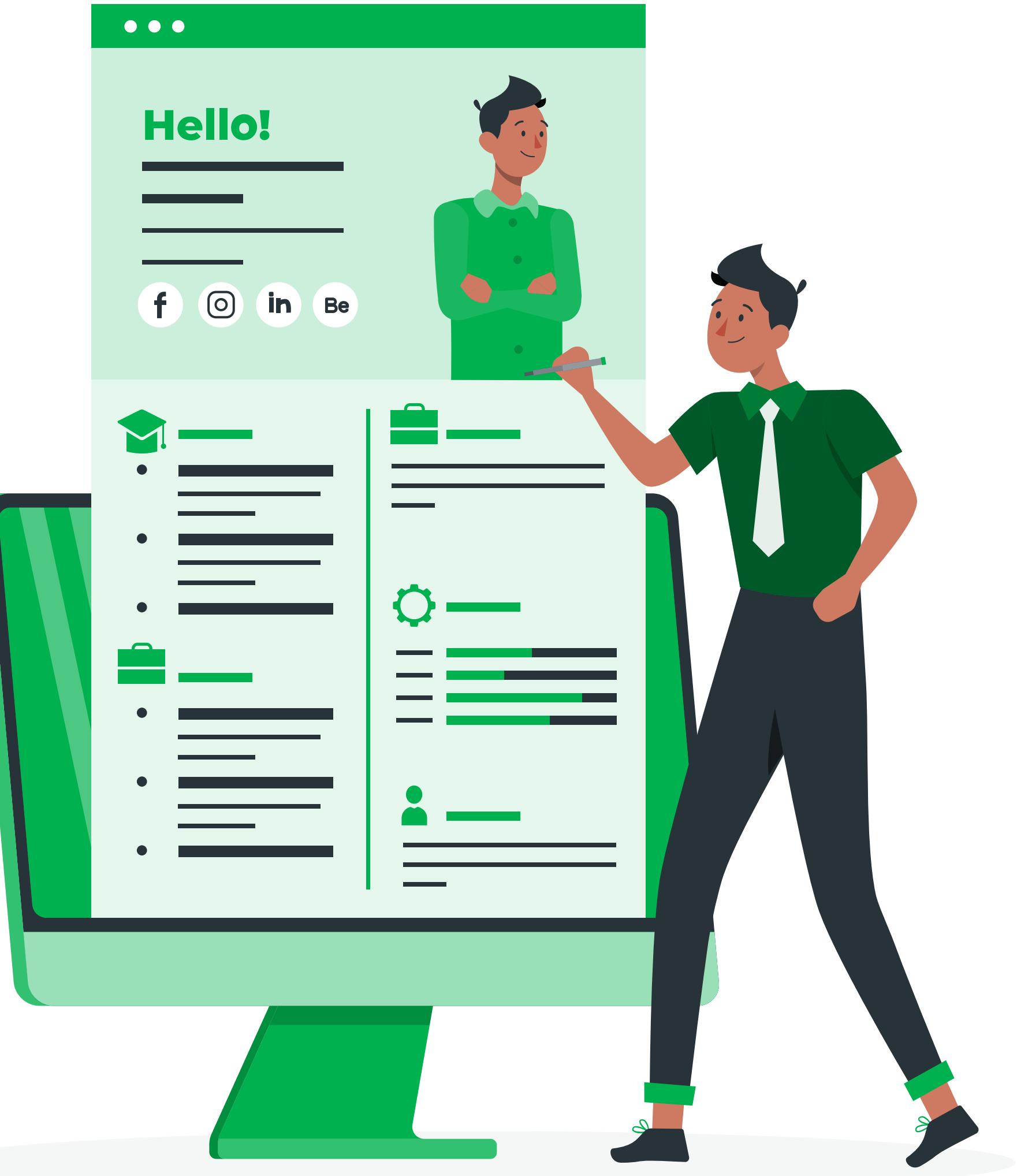
Theo cấp bậc:

Tất cả các nhóm đều chú trọng yếu tố Mức lương cứng hấp dẫn với tỷ lệ đều trên 65%. Yếu tố Mức lương cứng hấp dẫn thu hút cấp bậc Nhân viên có kinh nghiệm trên 2 năm nhất với tỷ lệ 77,7%.

Thực tập sinh là nhóm quan tâm nhất về yếu tố **Môi trường làm việc** trong JD tuyển dụng.

Chế độ bảo hiểm, phúc lợi về sức khỏe, ngày lễ... đa dạng là yếu tố được 62,1% người lao động tham gia khảo sát chú trọng, trong đó cấp bậc có tỷ lệ cao nhất là nhóm **Nhân viên có kinh nghiệm dưới 2 năm** với 66,7%, nhóm có tỷ lệ thấp nhất là **Giám đốc / Director** với 38,9%.

Nhóm quan tâm nhất tới tiêu chí **Thời gian làm việc linh hoạt** là nhóm **Thực tập sinh** với 58,3%.





**Đề xuất từ
TopCV Việt Nam**



Dành cho doanh nghiệp

Để đón đầu nhu cầu tìm việc / chuyển việc tăng cao của người lao động trong nửa đầu năm 2023, đáp ứng nhu cầu nhân lực từ doanh nghiệp, nhà tuyển dụng / người làm nhân sự cần có những giải pháp thu hút và giữ chân nhân tài phù hợp.

1. Thu hút nhân tài

- **Đa dạng hóa nguồn ứng viên và gia tăng số lượng ứng viên tiềm năng để giải quyết tình trạng thiếu hụt nhân lực** - nguyên nhân lớn nhất dẫn đến tình trạng thiếu hụt nhân lực từ doanh nghiệp.

Một số gợi ý từ TopCV Việt Nam:

- Sử dụng các giải pháp tuyển dụng tổng thể và sử dụng nhiều kênh tuyển dụng khác nhau.
- Tích cực sử dụng các kênh tuyển dụng phổ biến và đem lại hiệu quả cao: Các website tuyển dụng và Mạng xã hội (Facebook, LinkedIn...). Đây cũng là kênh được hơn 80% người lao động lựa chọn để tìm kiếm cơ hội phát triển sự nghiệp trong năm 2023.
- Tiếp cận và khai thác triệt để nhóm ứng viên đang có việc làm nhưng vẫn đón nhận cơ hội việc làm mới (passive candidates) bên cạnh nhóm ứng viên chủ động tìm việc (active candidates).

- **Đưa ra các chính sách lương, thưởng và đãi ngộ mang tính cá nhân hoá.**

Trong đó, doanh nghiệp cần đặc biệt lưu ý các yếu tố quan trọng mà người lao động quan tâm như Mức lương cứng, Môi trường làm việc, Các chế độ phúc lợi, Thương hiệu doanh nghiệp,... Đặc biệt trong bối cảnh như hiện tại, doanh nghiệp nên ưu tiên **triển khai đa dạng các hình thức làm việc**: Hybrid working (Mô hình làm việc chủ động về vị trí); Flexible working (Mô hình làm việc theo giờ linh hoạt); Agile working (Mô hình làm việc linh hoạt về không gian).

- **Xây dựng JD (Job Description - Bản mô tả công việc) thực tế, rõ ràng, đánh trúng tâm lý đối tượng ứng viên mục tiêu.**

Bên cạnh thông tin về mức lương, môi trường làm việc, nội dung công việc phù hợp với vị trí tuyển dụng cũng là một trong 3 yếu tố thu hút ứng viên nhất trong JD tuyển dụng. Do đó, doanh nghiệp nên xây dựng một bản mô tả công việc đúng theo nhu cầu thực tế, phù hợp với vị trí tuyển dụng và được trình bày rõ ràng, chuyên nghiệp. Đồng thời, đăng tải trên các kênh tuyển dụng uy tín như TopCV để thu hút các ứng viên tiềm năng.

- **Đầu tư cho hoạt động truyền thông thương hiệu tuyển dụng, tập trung vào các kênh phổ biến: Mạng xã hội (Facebook, LinkedIn...) và Các website tuyển dụng như TopCV** nhằm thu hút ứng viên tiềm năng, đặc biệt với nhóm Quản lý / Trưởng phòng / Manager và Giám đốc / Director.

- **Sử dụng các bài test trong quy trình tuyển dụng với sự hỗ trợ từ các nền tảng công nghệ như TestCenter.vn** nhằm sàng lọc hồ sơ ứng viên nhanh chóng, chính xác và hiệu quả.

- **Bộ phận tuyển dụng của doanh nghiệp cần trang bị các kiến thức sâu hơn và triển khai các phương pháp tiếp cận chuyên nghiệp, đặc biệt là trong quá trình tuyển dụng nhóm senior.**

Dành cho doanh nghiệp

2. Giữ chân nhân tài

95,9% người lao động sẵn sàng đón nhận cơ hội việc làm mới cả khi đang có việc. 70,3% người lao động cập nhật thông tin việc làm mới hàng ngày / hàng tuần ngay cả khi đang có việc. Do đó, song song với việc thu hút ứng viên mới, giữ chân người lao động cũng là nhiệm vụ đặc biệt quan trọng mà các doanh nghiệp cần lưu tâm.

Trong đó, **Công việc hiện tại ít có khả năng phát triển, Mức lương, thưởng, đãi ngộ không tương xứng với năng lực và Quy trình, chính sách công ty không rõ ràng, minh bạch** là 3 lý do hàng đầu khiến người lao động rời bỏ công việc hiện tại. Đồng thời, có tới 98,9% người lao động quan tâm / mong muốn các hoạt động như chấm công, tính lương, phê duyệt đơn từ trong doanh nghiệp tinh gọn hơn. Do vậy, để giữ chân nhân tài, doanh nghiệp nên:

- Thiết kế các chương trình đào tạo nội bộ, phát triển năng lực và kỹ năng của người lao động.
- Xây dựng lộ trình phát triển rõ ràng cho từng vị trí nhân sự trong công ty.
- Tham khảo mức lương trung bình theo các vị trí, cấp bậc, số năm kinh nghiệm trên thị trường để đưa ra chính sách lương, thưởng và đãi ngộ phù hợp, và gia tăng lợi thế cạnh tranh.
- Đảm bảo xây dựng và thực hiện các quy trình, chính sách trong công ty minh bạch, rõ ràng.
- Tinh gọn các hoạt động chấm công, tính lương, phê duyệt đơn từ trong doanh nghiệp với sự hỗ trợ từ các nền tảng công nghệ như HappyTime.vn

Bên cạnh đó, **Ứng dụng HR Tech (công nghệ nhân sự) đã không chỉ là xu hướng mà đã đi vào thực tế quản trị nhân viên tại các doanh nghiệp** khi có 35,1% doanh nghiệp tham gia khảo sát đã ứng dụng HR Tech trong năm 2022 và 56,6% doanh nghiệp dự định ứng dụng HR Tech trong năm 2023. Để bắt nhịp xu hướng chung cũng như tối ưu quy trình quản trị nhân viên, doanh nghiệp, đặc biệt là Ban Quản trị và Phòng Nhân sự cần có những tìm hiểu, định hướng và chiến lược sử dụng các giải pháp công nghệ từ các công ty HR Tech tiên phong như TopCV Việt Nam.

Dành cho người lao động

Để tìm kiếm và chinh phục những cơ hội việc làm chất lượng nhằm phát triển hành trình sự nghiệp bền vững, người lao động nên trang bị cho mình những bí quyết sau:

1. Đúng thời điểm

Thị trường tuyển dụng đang ở giai đoạn sôi nổi nhất trong năm khi **phần lớn các doanh nghiệp ở tất cả ngành nghề đều gia tăng nhu cầu tuyển dụng nhằm phục vụ cho kế hoạch sản xuất, kinh doanh trong năm 2023**. Đây chính là thời điểm vàng để người lao động nắm bắt cho mình những cơ hội nghề nghiệp chất lượng nếu có ý định tìm việc / chuyển việc vì nếu chần chờ đến khi thị trường lao động hạ nhiệt, cơ hội việc làm tốt sẽ trở nên khan hiếm hơn.

2. Chủ động tích lũy kinh nghiệm từ quá trình làm việc thực tế

Kinh nghiệm thực tế là điều mà hầu hết (89,4%) doanh nghiệp quan tâm ở CV ứng viên. Nhà tuyển dụng cũng dành nhiều thời gian để xem xét phần này nhất. Thông qua việc tìm hiểu kinh nghiệm thực tế của ứng viên, nhà tuyển dụng sẽ đánh giá được độ phù hợp của bạn với vị trí đang tuyển, đánh giá năng lực hiện tại và tiềm năng nếu bạn đảm nhận vị trí này. Việc ứng viên sở hữu nhiều kinh nghiệm cũng giúp nhà tuyển dụng tiết kiệm tối đa thời gian, chi phí và công sức đào tạo. Càng có nhiều năm kinh nghiệm ở đúng lĩnh vực chuyên môn ứng tuyển, khả năng thích ứng công việc càng cao.

3. Chú trọng phát triển kỹ năng mềm

Bên cạnh kinh nghiệm thực tế, **có đến hơn ½ (54,1%) doanh nghiệp quan tâm đến các thông tin về Kỹ năng mềm trong CV ứng viên.** Kinh nghiệm bạn càng nâng cao, kỹ năng mềm càng được phát triển. Mỗi công việc, mỗi cấp bậc đều yêu cầu những kỹ năng mềm riêng để quá trình làm việc được diễn ra suôn sẻ, hiệu quả và thành công.

4. Trình bày CV ứng tuyển rõ ràng, nổi bật các thông tin quan trọng

CV là bản tóm tắt thông tin cá nhân, kinh nghiệm làm việc, kỹ năng, học vấn,... của ứng viên, là cơ sở để nhà tuyển dụng lựa chọn vào vòng phỏng vấn. Không chỉ bạn, có rất nhiều ứng viên khác cũng đang ứng tuyển vào vị trí này. Đồng thời, CV cũng phản ánh một phần thái độ, sự chuyên nghiệp và cá tính của bạn. Vì vậy, hãy đảm bảo rằng bản CV bạn gửi đi đã đầy đủ, rõ ràng và nổi bật để không lãng phí bất kì cơ hội nào.

Dành cho người lao động

5. Mở rộng mối quan hệ

Bên cạnh Các website tuyển dụng và Mạng xã hội (Facebook, LinkedIn...), Chương trình giới thiệu nội bộ cũng là một trong các kênh tuyển dụng phổ biến được nhiều doanh nghiệp sử dụng với 55,6% nhà tuyển dụng tham gia khảo sát. Do đó, **việc networking, mở rộng mối quan hệ với các anh / chị / bạn trong ngành là điều nên làm. Không chỉ nhận thêm những cơ hội công việc hấp dẫn, bạn còn có thể học hỏi thêm từ những bậc “tiền bối” về kinh nghiệm trong ngành, những kỹ năng, công cụ,... mà bạn cần trau dồi để phát triển sự nghiệp tương lai.**

6. Cập nhật các cơ hội việc làm mới

Có tới 95,9% người lao động sẵn sàng đón nhận cơ hội việc làm mới ngay cả khi đang có việc. 70,3% người lao động cập nhật thông tin việc làm mới hàng ngày / hàng tuần ngay cả khi đang có việc. Không chỉ khi chưa có việc mới cần cập nhật các cơ hội việc làm mới, mà **dù khi đang có việc, bạn cũng nên tham khảo thị trường tuyển dụng để hiểu thêm về nhu cầu của nhà tuyển dụng hiện tại, cập nhật thêm những kiến thức, kinh nghiệm, kỹ năng mà bạn cần có để không bị đào thải và phát triển.**

→ Truy cập TopCV.vn với 40.000+ việc làm để cập nhật các cơ hội mới nhất trên thị trường.

7. Cập nhật CV thường xuyên

3 lợi ích đáng chú ý từ việc thường xuyên cập nhật CV: Không bỏ sót bất cứ thành tựu, dự án nào; cập nhật kịp thời những kỹ năng công việc, thẩy được sự tiến bộ của bản thân, chủ động ứng tuyển kịp thời, nhanh chóng. Đồng thời ứng viên cũng nên cập nhật CV trên các nền tảng tìm việc online để tiết kiệm thời gian, chủ động tiếp cận nhà tuyển dụng, tăng hiệu quả ứng tuyển.

→ Truy cập TopCV.vn và cập nhật mẫu CV phù hợp với bạn nhất.

8. Sẵn sàng / chủ động luyện tập làm bài test

58,5% doanh nghiệp tham gia khảo sát đã áp dụng bài test trong quy trình tuyển dụng thực tế. Đặc biệt 81,4% doanh nghiệp quy mô lớn trên 3000 nhân viên đã áp dụng bài test trong quy trình tuyển dụng. So với các lĩnh vực khác, Nhân sự, Bảo hiểm, Marketing / Truyền thông và IT phần mềm là những doanh nghiệp áp dụng bài test tuyển dụng nhiều hơn cả. Test trình độ chuyên môn là bài test phổ biến nhất với 87,3% doanh nghiệp sử dụng. Vì vậy, bên cạnh trau dồi kiến thức, kinh nghiệm, hãy đi trước đón đầu và chủ động luyện tập các bài test tuyển dụng để ứng tuyển thành công vị trí bạn mơ ước tại các công ty hàng đầu.

→ Với mong muốn giúp ứng viên phát triển sự nghiệp một cách toàn diện, TopCV phối hợp cùng TestCenter – Nền tảng đánh giá năng lực nhân sự hàng đầu Việt Nam phát triển công cụ TopCV Skills giúp ứng viên rèn luyện và tự đánh giá kỹ năng nghề nghiệp. Truy cập TopCV Skills [tại đây](#).



Về TopCV Việt Nam



Về TopCV Việt Nam

Nền tảng công nghệ tuyển dụng thông minh TopCV

Tiên phong ứng dụng sâu Trí tuệ nhân tạo (AI) và Recruitment Marketing, mang đến các giải pháp tuyển dụng toàn diện cho doanh nghiệp.

- Nền tảng công nghệ tuyển dụng TopCV for Business

<https://tuyendung.topcv.vn/>

Nền tảng tuyển dụng ứng dụng sâu công nghệ AI & Recruitment Marketing, tìm kiếm & kết nối ứng viên nhanh chóng từ hơn 6,9 triệu ứng viên tiềm năng trên TopCV (trong đó 60% ứng viên có kinh nghiệm từ 2 năm trở lên). Dữ liệu cập nhật liên tục mỗi ngày.

- Trang tìm việc làm chất lượng cao

<https://www.topcv.vn/viec-lam>

Kênh tìm việc chất lượng, uy tín hàng đầu Việt Nam với 40.000+ việc làm được cập nhật mỗi ngày từ 180.000+ doanh nghiệp đã được xác thực.

- Công cụ tạo CV Online số 1 Việt Nam

<https://www.topcv.vn/mau-cv>

Công cụ tạo CV online số 1 Việt Nam giúp người tìm việc tăng 80% thành công. 80% CV gửi đến nhà tuyển dụng hiện nay được làm từ TopCV.

- Ứng dụng tìm việc thông minh

<https://www.topcv.vn/app>

Ứng dụng tích hợp nhiều tính năng nổi bật giúp ứng viên không chỉ tìm việc, ứng tuyển một cách nhanh chóng mà còn phát triển bản thân thông qua nhiều công cụ hữu ích.



Về TopCV Việt Nam

Nền tảng thiết lập và đánh giá năng lực nhân viên TestCenter.vn

TestCenter là nền tảng công nghệ tạo bài test và tổ chức kỳ thi online dành riêng cho doanh nghiệp Việt Nam trong việc đánh giá năng lực nhân viên toàn diện, giúp tiết kiệm tối đa chi phí và nguồn lực so với các phương pháp truyền thống. <https://www.testcenter.vn/>

- Ngân hàng 300+ đề thi mẫu dựa theo tiêu chuẩn quốc tế với đa dạng loại câu hỏi phù hợp với nhiều mô hình doanh nghiệp.
- Tổ chức kỳ thi quy mô lên tới hàng ngàn người, thiết lập đợt thi trong thời gian ngắn, đảm bảo tính bảo mật và công bằng.
- Tạo bài test online nhanh chóng với các tùy chỉnh đa dạng, đáp ứng hầu hết nhu cầu của các vị trí trong mọi ngành nghề, lĩnh vực.
- Tự động tổng hợp kết quả thi và báo cáo kết quả trực quan trên hệ thống thông qua những số liệu cụ thể, cập nhật real-time.

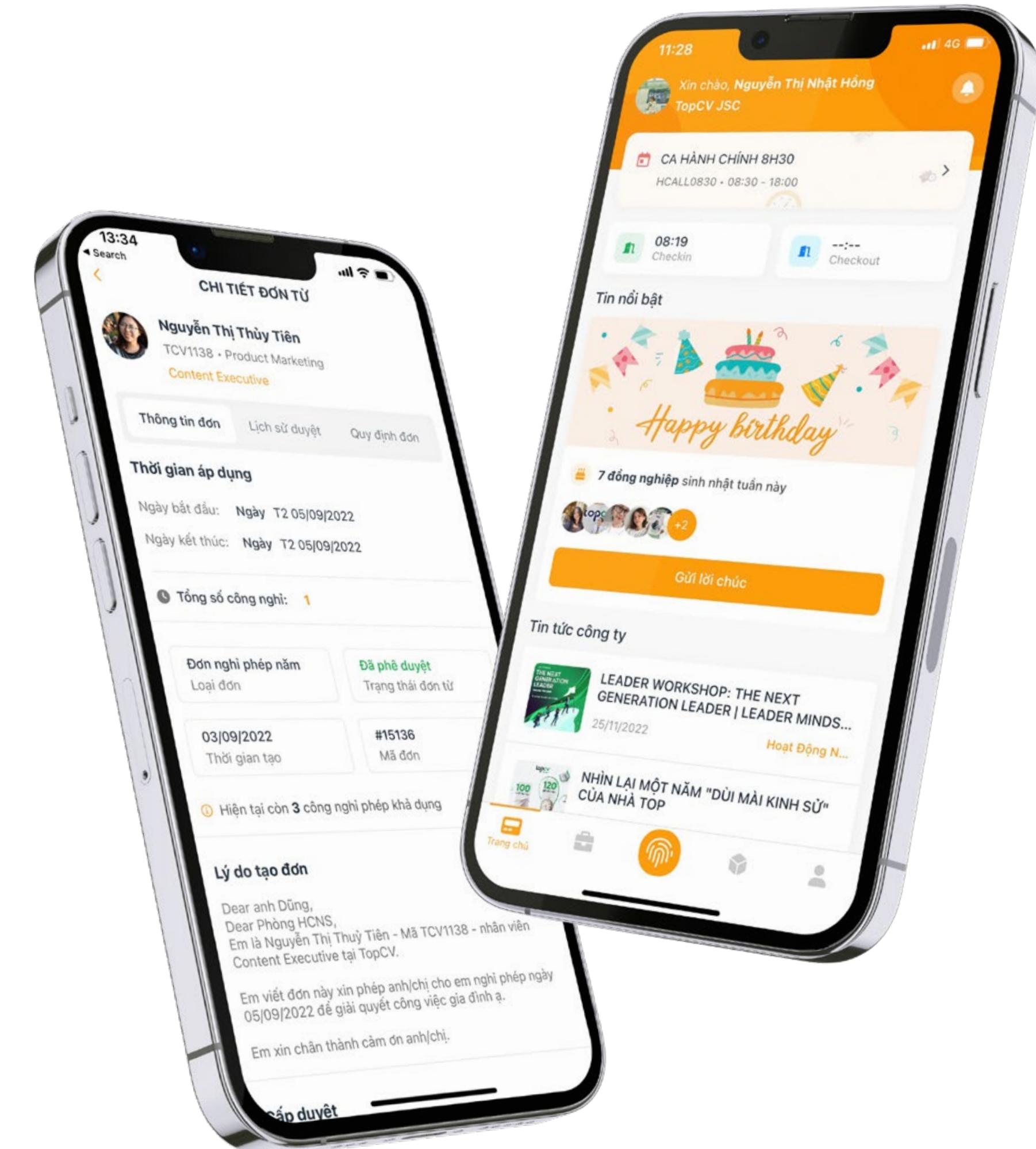


Về TopCV Việt Nam

Nền tảng quản lý và gia tăng trải nghiệm nhân viên HappyTime.vn

Ứng dụng công nghệ vào công tác số hóa các quy trình quản lý nhân viên cùng các tính năng nâng cao hiệu quả truyền thông nội bộ góp phần xây dựng văn hóa công ty, gia tăng trải nghiệm nhân viên.

- Quản lý toàn diện về thông tin chấm công, ca làm việc của nhân viên, cập nhật chính xác theo thời gian thực.
- Tinh gọn quá trình quản lý sự vụ, thủ tục, đơn từ online, giải phóng doanh nghiệp khỏi giấy tờ, nhập liệu thủ công.
- Số hóa hoạt động quản lý nhân viên, lưu trữ dữ liệu hồ sơ nhân viên, công lương, quỹ phép trên cùng một hệ thống.
- Triển khai hiệu quả các hoạt động truyền thông nội bộ, nâng cao văn hóa doanh nghiệp và gia tăng trải nghiệm nhân viên.

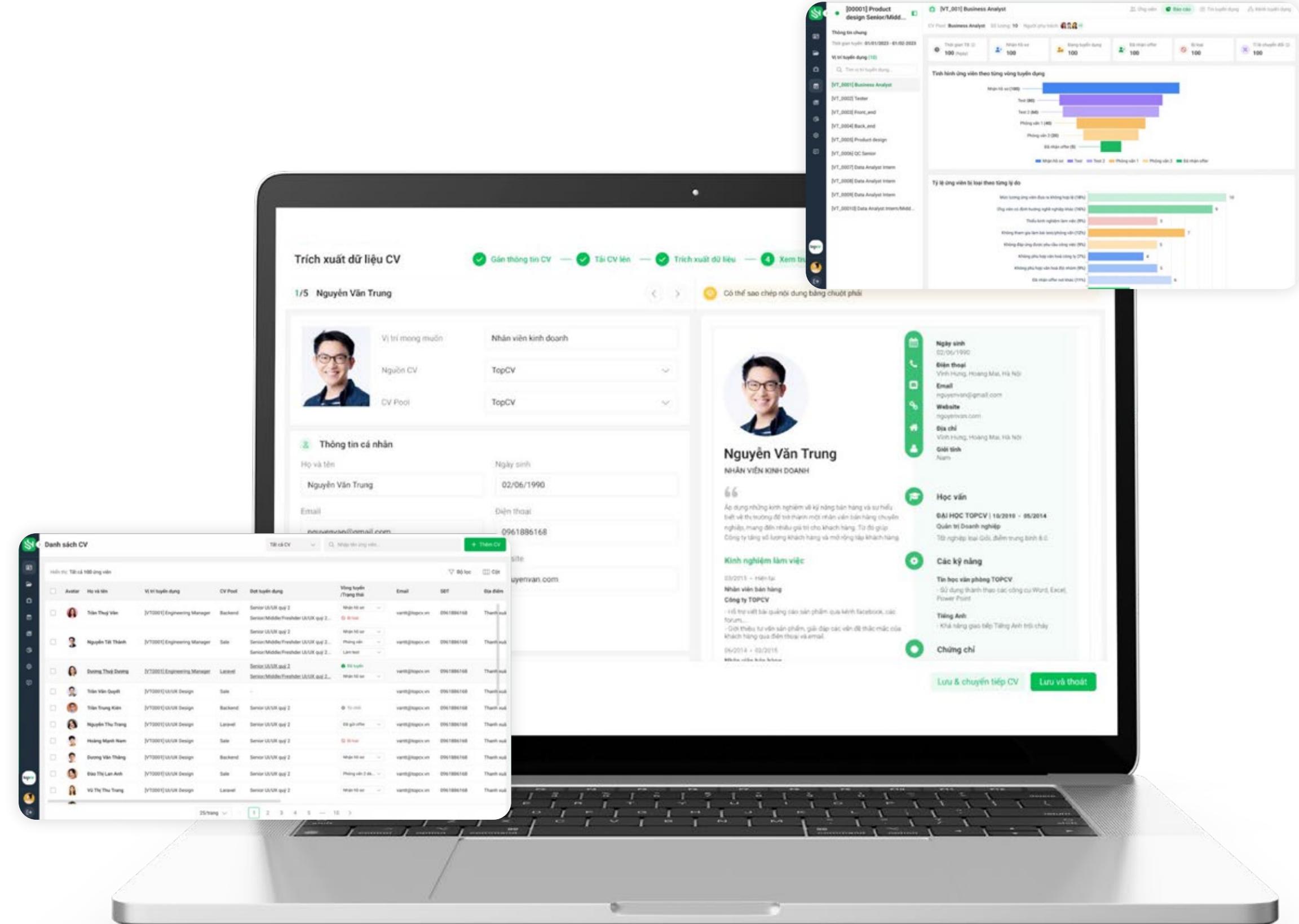


Về TopCV Việt Nam

Giải pháp Quản trị tuyển dụng hiệu suất cao SHiring

Ứng dụng sâu Trí tuệ nhân tạo (AI) mang đến giải pháp giúp giải quyết tất cả các bài toán nghiệp vụ trong Quy trình tuyển dụng, đồng thời nâng cao thương hiệu tuyển dụng và gia tăng trải nghiệm ứng viên. Từ đó, tối thiểu hóa chi phí, tối đa hóa lợi ích của Doanh nghiệp trong hoạt động “Thu hút, hình thành nguồn nhân lực”.

- Công nghệ AI vượt trội giúp tự động trích xuất toàn bộ dữ liệu trong CV với nhiều định dạng, nhanh chóng và chính xác.
- Quản lý dữ liệu ứng viên tập trung thông qua việc đồng bộ hồ sơ ứng tuyển trên các nền tảng tuyển dụng hàng đầu, tránh mất mát dữ liệu.
- Đánh giá, phân loại ứng viên chính xác, minh bạch từ bộ tiêu chí đánh giá sẵn có.
- Quản lý tiến độ, hiệu quả của từng vị trí trong một đợt tuyển dụng, đồng thời nắm bắt chính xác tỷ lệ chuyển đổi ứng viên qua từng giai đoạn tuyển dụng.
- Xây dựng website tuyển dụng riêng cho từng Doanh nghiệp, giúp nâng cao thương hiệu tuyển dụng và gia tăng trải nghiệm ứng viên.
- Bảo mật dữ liệu ứng viên tối đa, thông tin được truy cập bởi đúng người, đúng thời điểm.



Về TopCV Việt Nam

- TopCV Việt Nam đang sở hữu hơn 6,9 triệu người dùng, 180.000 khách hàng lớn và đã kết nối thành công hàng triệu ứng viên mỗi năm tới các doanh nghiệp phù hợp.
- Thông qua việc nghiên cứu và không ngừng phát triển năng lực công nghệ lõi vượt trội (đặc biệt là ứng dụng sâu Trí tuệ nhân tạo - AI), TopCV Việt Nam kỳ vọng mang tới các giải pháp nhân sự hiệu quả hơn nữa trong tương lai: tối ưu các trải nghiệm số cho ứng viên, từ đó giúp doanh nghiệp thu hút và giữ chân nhân tài, hướng tới một nền kinh tế Việt Nam phát triển bền vững.
- Xuất phát điểm từ Công cụ tạo CV online cho đến hiện tại, trải qua hơn 8 năm nỗ lực và phát triển không ngừng, TopCV Việt Nam nay gặt hái được những thành tựu nhất định:
 - Top 10 Giải thưởng “Sản phẩm công nghệ số Make in Viet Nam 2022” - Hạng mục Sản phẩm số xuất sắc cho Xã hội số dành cho Nền tảng việc làm chất lượng cao TopCV.vn.
 - Top 10 Giải thưởng “Sản phẩm công nghệ số Make in Viet Nam 2022” - Hạng mục Sản phẩm số xuất sắc cho Kinh tế số dành cho Nền tảng công nghệ tuyển dụng cho Doanh nghiệp TopCV for Business.
 - Top 10 Doanh nghiệp Công nghệ Thông tin Việt Nam 2022 dành cho doanh nghiệp có nền tảng chuyển đổi số tốt nhất được trao tặng bởi Hiệp hội Phần mềm và Dịch vụ CNTT Việt Nam (VINASA).
- Top 10 Doanh nghiệp Công nghệ Thông tin Việt Nam 2022 dành cho doanh nghiệp tăng trưởng ấn tượng được trao tặng bởi Hiệp hội Phần mềm và Dịch vụ CNTT Việt Nam (VINASA).
- Danh hiệu Sao Khuê 2022 trong hạng mục "Các Nền Tảng Chuyển Đổi Số" dành cho Nền tảng quản lý & gia tăng trải nghiệm nhân viên HappyTime.vn
- Danh hiệu Sao Khuê 2021 trong hạng mục “Các Nền Tảng Chuyển Đổi Số” dành cho Nền tảng đánh giá năng lực nhân viên TestCenter.vn
- Danh hiệu Sao Khuê 2021 trong hạng mục “Các giải pháp công nghệ mới” dành cho CV Scout - TopMatch.AI - Giải pháp công nghệ ứng dụng AI vào tuyển dụng
- Top 10 Doanh nghiệp Công nghệ Thông tin Việt Nam 2021 dành cho doanh nghiệp có nền tảng chuyển đổi số tốt nhất được trao tặng bởi Hiệp hội Phần mềm và Dịch vụ CNTT Việt Nam (VINASA).
- Top 100 Thương hiệu hàng đầu Việt Nam 2020 tại Vietnam Top Brands do HTV tổ chức.
- Danh hiệu Sao Khuê 2020 trong hạng mục “Nền tảng và công cụ ứng dụng” dành cho Nền tảng công nghệ tuyển dụng thông minh TopCV.
- Trở thành 1 trong 15 Startup được Google lựa chọn tham gia Google for Startups Accelerator: Southeast Asia 2020.

Tuyên bố giới hạn trách nhiệm

Báo cáo Thị trường tuyển dụng 2022 & Nhu cầu tuyển dụng 2023 dựa trên phản hồi của hơn 2200 doanh nghiệp và 3000 người lao động. Người tham gia khảo sát đã điền thông tin như vị trí, chức vụ & các thông tin cá nhân để cung cấp số liệu trong báo cáo.

Báo cáo đã được thu thập và phân tích với sự chi tiết và minh bạch nhất, tuy nhiên, báo cáo của TopCV Việt Nam không đại diện cho toàn bộ thị trường, vì vậy tài liệu này chỉ mang tính chất tham khảo cho người lao động & doanh nghiệp trước tình hình thị trường tuyển dụng tại thời điểm hiện tại cùng những dự báo trong tương lai.

Tất cả nội dung trong báo cáo là tài sản độc quyền của TopCV Việt Nam, vì vậy không được sao chép một phần hoặc toàn bộ nội dung trong báo cáo mà không có sự cho phép trước của TopCV Việt Nam.

Bất kỳ tổ chức, cá nhân sử dụng một phần hay toàn bộ các thông tin trong báo cáo này (trừ các thông tin đại chúng đã được sử dụng trong các tài liệu chính thống được đề cập) cho mục đích cá nhân hay thương mại, vui lòng trích nguồn đầy đủ báo cáo và đơn vị phát hành báo cáo này. Cụ thể, tên báo cáo phiên bản tiếng Việt | “Báo cáo Thị trường tuyển dụng 2022 & Nhu cầu tuyển dụng 2023” do TopCV Việt Nam (<https://topcv.com.vn/>) phát hành; tiếng Anh | “Recruitment Industry Report” published by TopCV Việt Nam (<https://topcv.com.vn/>). Mọi hành vi sử dụng không ghi rõ nguồn hoặc chủ đích xóa bỏ watermark của đơn vị xuất bản sẽ bị xem xét là hành vi vi phạm bản quyền và sẽ được xử lý theo quy định.

Liên hệ hợp tác

Công ty Cổ phần TopCV Việt Nam

Trụ sở Hà Nội: Tòa FS - GoldSeason số 47 Nguyễn Tuân, Thanh Xuân Trung, Thanh Xuân, Hà Nội

Chi nhánh TP HCM: Tòa nhà Dali, 24C Phan Đăng Lưu, Phường 6, Quận Bình Thạnh, TP Hồ Chí Minh

Hotline: (024) 7107 9799 (trong giờ hành chính) - 0862 69 19 29

Website: <https://topcv.com.vn/>

Email hỗ trợ: cskh@topcv.vn